TOẢ SÁNG TRONG PHỎNG VẤN TUYỂN DỤNG

201 câu hỏi hay nhất có thể đặt ra cho nhà tuyển dụng

JOHN KADOR



NHÀ XUẤT BẢN
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI



John Kador

201 câu hỏi hay nhất có thể đặt ra cho nhà tuyển dụng

Dự án 1.000.000 ebook cho thiết bị di động

Phát hành ebook: http://www.SachMoi.net

Tạo ebook: Tô Hải Triều

LỜI GIỚI THIỆU

Với hơn 12 năm làm việc trong lĩnh vực Nhân sự, tôi nhận thấy vấn đề của nhiều ứng viên là họ không biết làm thế nào gây ấn tượng tốt nhất với nhà tuyển dụng khi phỏng vấn, hoặc không được trang bị những kiến thức cơ bản để phỏng vấn thành công.

Đã có nhiều trường hợp ứng viên giỏi không vượt qua được vòng phỏng vấn chỉ vì họ không biết cách thể hiện các năng lực cá nhân cũng như sự hiểu biết về công việc và công ty mà mình ứng tuyển. Có thể ứng viên chưa chuẩn bị kỹ càng cho cuộc gặp với nhà tuyển dụng hoặc họ chưa biết cách "phô trương" các thành tích và kỳ vọng của mình. Tôi đoán đó là vì nhiều người Việt Nam còn quá rụt rè hoặc khiêm tốn khi nói về chính mình. Nhưng thực ra, sự khiêm tốn trong khi cần phải thể hiện bản thân sẽ chỉ giết chết các cơ hội có được công việc mơ ước mà thôi.

Được gọi phỏng vấn chứng tỏ bạn là một ứng viên tiềm năng và cuộc phỏng vấn là cơ hội chứng minh với nhà tuyển dụng rằng bạn là sự lựa chọn tốt nhất. Mặc dù cuộc phỏng vấn có thể không kéo dài quá một tiếng, nhưng bạn phải dành nhiều thời gian hơn thế để chuẩn bị cho cuộc gặp gỡ đó mới mong đạt được những gì bạn đang nỗ lực tìm kiếm. Bên cạnh đó, bạn phải thể hiện được những giá trị bạn có thể mang đến cho công ty qua việc trình bày các công việc đã từng đảm nhiệm cũng như vai trò và thành tích của bạn trong công việc đó. Và nếu có cơ hội, hãy đặt những câu hỏi thông minh về công ty và công việc bạn đang quan tâm.

Tất cả những bước cơ bản quan trọng này đều có thể tìm thấy trong cuốn sách ***201 câu hỏi hay nhất có thể đặt ra cho nhà tuyển dụng*** mà bạn đang cầm trên tay. Cuốn sách này rất hữu ích cho những ứng viên khao khát thành công muốn trang bị cho mình những kiến thức cơ bản để tỏa sáng trong cuộc phỏng vấn và có được công việc mơ ước.

Đây là bộ sách thuộc tủ sách AlphaBiz/Quản trị nhân sự & Tuyển dụng xuất bản trong chương trình hợp tác giữa Công ty sách Alpha và VietnamWorks. Với văn phong súc tích, rõ ràng và cấu trúc hợp lý, cuốn sách gồm 17 chương mang đến cho độc giả cái nhìn toàn diện về cách phỏng vấn thành công với nhiều thông tin phong phú, từ tầm quan trọng của quá trình chuẩn bị cho đến các bí quyết giúp bạn nhận được lời đề nghị từ phía nhà tuyển dụng. Nói ngắn gọn, cuốn sách không chỉ hữu ích với các tân khoa mà ngay cả những ứng viên dày dạn kinh nghiệm cũng nên tham khảo. Không đơn thuần là một tập hợp các lý thuyết khô khan, cuốn sách ***201 câu hỏi hay nhất có***

thể đặt ra cho nhà tuyển dụng còn đưa ra những ví dụ minh họa cụ thể giúp ứng viên có thể tham khảo để tự điều chỉnh theo tình huống và thành công.

Các bạn nhân tài còn chờ gì nữa mà không đọc cuốn sách này và trang bị cho mình vũ khí hiệu quả để tận dụng cơ hội.

Chúc các bạn phỏng vấn thành công!

JONAH S. LEVEY

Managing Director

NavigosGroup/VietnamWorks.com

Kính tặng Cha, người đã định hình rõ ràng cho tôi về trách nhiệm và sự tự do khi làm chủ.

Kính tặng Mẹ, người đã dạy tôi hiểu tại sao chúng ta phải tự làm chủ.

Và xin tặng cả gia đình tôi vì đã nhắc nhở tôi rằng công việc hàm chứa trong nó một mục tiêu xã hội lớn lao.

- JOHN KADOR -

Lời nói đầu

Một trang giấy trắng.

Một tấm bảng trống không.

Một sự khởi đầu hoàn toàn mới mẻ.

Có rất nhiều cách thể hiện những khó khăn mà các tác giả vấp phải khi bắt tay viết một cuốn sách. Một bên là không ít hứa hẹn tiềm năng, còn bên kia là rất nhiều "nguyên liệu" đang thét gào đòi sắp xếp vào trật tự.

Cơ hội cũng là tương tự đối với các ứng viên tìm việc mà tôi đã gặp trong 20 năm làm công tác tư vấn và chỉ dẫn người lao động. Cái cốt lõi nằm trong mỗi cuốn sách, trong mỗi cuộc phỏng vấn việc làm, trong mỗi cuộc tranh đấu của loài người, để định hình và khống chế: để viết nên câu chuyện bạn lựa chọn, để đạt được kết quả bạn mong muốn, để nói lên sự thật trong cuộc sống. Trên nền tảng đó, John Kador đã cho ra đời một cuốn sách dành cho những người biết tự cam kết tiến bộ trong sự nghiệp của mình.

Trong lĩnh vực nguồn nhân lực, nếu chúng ta có thể đem đến cho người tìm việc một cái gì đó, thì điều đó là một dạng của sự trao quyền. Trao quyền là một cơ chế vận hành hoạt động. Trao quyền khác với tự tin, bởi vì trao quyền được đặt ở một vị trí cao hơn so với thái độ và ý nghĩ - nó thể hiện sự tồn tại.

Trao quyền không phải là đem cá đến cho ngư dân, để họ có cái ăn, mà là dạy ngư dân cách đánh bắt cá. Trao quyền là kết quả tất yếu của giáo dục, bởi vì giáo dục cung cấp nền tảng để phát triển - không đơn thuần là việc làm chủ kiến thức, mà phải sử dụng kiến thức đó để giành được nhiều hơn - chính vì thế phương diện này của sự trao quyền cho phép người tìm việc kiểm soát và làm chủ được sự nghiệp của mình. Trong khi tiến hành công việc, không phải những khó khăn trong việc làm hiện tại, mà là những khó khăn trên suốt chiều dài con đường chúng ta đã chọn là lý do để chúng ta làm việc suốt cả cuộc đời. Và như John đã thể hiện rất hấp dẫn trong cuốn sách này, sự trao quyền bắt đầu cùng với những câu hỏi mà ứng viên đưa ra.

Nhờ có Richard Bolles và cuốn sách tuyệt vời của ông "Cái ô che mưa của bạn màu gì?" *(What color is your parachute?)* mà rất nhiều sáng tạo và hiểu biết sâu sắc đã được đưa vào khái niệm "cuộc phỏng vấn trao đổi thông tin". Đối với những người

tìm việc, cuộc phỏng vấn trao đổi thông tin có tác dụng làm giảm sự căng thẳng, kiểm soát các kỳ vọng của cá nhân và ngoài ra, nó còn có chức năng khơi gợi thông tin. Đối với nhà tuyển dụng, một cuộc phỏng vấn trao đổi thông tin như vậy cũng rất hữu ích.

Nhưng John đã có một bước tiến xa hơn Richard. Khi hướng dẫn ứng viên cách đặt câu hỏi cho nhà tuyển dụng, ông đã đưa "cuộc phỏng vấn trao đổi thông tin" lên một bậc cao hơn. Do đó, khi chiều hướng thực tế diễn ra đúng như những gì ông khuyến nghị thì cả nhà tuyển dụng và người tìm việc mới hiểu rõ những lợi ích của một cuộc phỏng vấn.

Do đâu tôi hiểu được tất cả những điều này? Đó là bởi vì quá trình trao quyền không diễn ra như một sự khám phá lớn lao; sự trao quyền nằm ở những chi tiết rất nhỏ, như những vết khắc li ti trên tấm đá hoa cương, đó chính là những câu hỏi phù hợp được đặt ra đúng cách và đúng lúc. Và bởi vì, đối với riêng tôi, quá trình này thực sự hiệu quả mặc dù chưa lần nào tôi lý giải cụ thể được điều đó.

Tôi sinh ra và đi học tại một cộng đồng nhỏ ở Tarboro, Bắc Carolina. Tôi nhận thấy sách của John là kim chỉ nam cho những kinh nghiệm thuở ban đầu của mình. Khi còn là một cô bé, tôi đã thấy rằng nhiều cuộc đời biến đổi và định hình từ những cơ hội nghề nghiệp của họ, và tôi biết rằng những tiến bộ mà tôi đã đạt được xuất phát từ tính cách hay đặt câu hỏi của tôi hiện giờ. Khi là sinh viên trong chương trình Project Upward Bound - một chương trình lý thuyết đơn thuần dành cho các sinh viên thiệt thòi, tôi đã rời Bắc Carolina để học lên cao hơn và cuối cùng tôi đến làm việc cho Học viện Khoa học Quốc gia tại thủ đô Washington, D.C.

Trong suốt cuộc hành trình của mình, tôi đã nhận thấy một sợi chỉ đỏ xuyên suốt, đó là: Chất lượng của những câu trả lời tôi nhận được đều liên quan trực tiếp đến bản chất cốt lõi của những câu hỏi mà tôi đã đặt ra. Càng đặt nhiều câu hỏi, tôi càng nhận được nhiều những phản hồi giá trị từ xung quanh mình. Quá trình này vừa được thể hiện bằng lời, lại vừa được thể hiện không thông qua ngôn ngữ. Mặc dù không nói rõ điều đó ra, ngay cả với bản thân mình, tôi cũng nhận thấy rằng mình ngày càng được tín nhiệm nhiều hơn, nhờ luôn biết cách chủ động, thậm chí hơi quá chủ động nữa.

Ngày nay, khi đã sáng lập một công ty kinh doanh dịch vụ hỗ trợ mọi người chuyển đổi công việc sang một sự nghiệp có ý nghĩa (và cũng có nghĩa là họ được trao nhiều quyền hạn hơn), tôi có thể tuyên bố rằng thậm chí trong một nền kinh tế không ổn định, thì lúc nào cũng có những nhân tài xuất hiện. Những người tốt theo đúng nghĩa, sẽ luôn đứng ra "đứng mũi chịu sào". Và một cuộc phỏng vấn chính là điểm khởi đầu

đầy mới mẻ cho tất cả mọi người.

Xin trân trọng gửi lời cám ơn đến John Kador vì nhờ có ông mà chúng ta nhận ra rằng mỗi chúng ta không bao giờ chỉ là một tờ giấy trống trơn.

JANICEBRYANTHOWROYD*Sáng lập viên, Chủ tịch, Giám đốc điều hành Công ty dịch vụ nhân sự ACT-1, Torrance, California*

Lời cảm ơn

Các chuyên gia trong lĩnh vực nhân sự có lẽ là những người phải đảm nhận công việc nặng nhọc nhất trên thế giới. Tôi rất lấy làm vinh dự được gửi lời cám ơn tới những cá nhân xuất sắc đã dành thời gian quý báu trong chuỗi ngày bận rộn của họ để giúp đỡ tôi hoàn thành cuốn sách này.

Tôi xin ghi nhận công lao của các tác giả cũng như tất cả các chuyên gia nhân sự dưới đây: Anna Braasch, Kimberly Bedore, Janice Brookshier, Kate Brothers, Robert Conlin, Bryan Debenport, Mariette Durack Edwards, Sandra Grabczynski, Jeanette Grill, Scott Hagen, Joel Hamroff, Charles Han-dler, Beau Harris, Bob Johnson, Kathi Jones, Robin M. Johnson, Richard Kathnelson, Wayne Kale, Houston Landry, Grant Lehman, Joe-seph LePla, Nancy Levine, Sonja C. Parker, Liz Reiersen, Jason Rodd, Tony Stanic, Susan Trainer, Tom Thrower, và Robin Upton.

Đâu đó trong cuốn sách này, tôi đã không tuân theo những chỉ dẫn và khuyến nghị của họ. Vì thế, nếu có sai sót gì thì tôi xin nhận hoàn toàn trách nhiệm về mình.

Đặt biệt, tôi muốn gửi lời cảm ơn đến Janice Howroyd vì đã viết một lời nói đầu đậm chất riêng tư, đồng thời cám ơn Malinie Allred Mays và Gary Ames vì đã cung cấp cho độc giả cuốn sách này những kiến thức thực sự sâu sắc về sở hữu trí tuệ. Nếu thiếu sự đóng góp của họ thì Phần III chắc chắn sẽ rất nghèo nàn và tẻ nhạt. Xin cảm ơn Malinie Mays về những Khảo sát Văn hóa Công ty, cảm ơn Gary Ames và Tiến sỹ Wender Williams về việc bố trí cơ cấu, cũng như cung cấp hầu hết các câu hỏi từ chương 9 đến chương 12 cho cuốn sách này.

Tôi thực sự biết ơn Tiến sỹ John Sullivan - Giáo sư, chủ nhiệm bộ môn Quản trị nguồn nhân lực, Trường đại học San Francisco vì đã chia sẻ với tôi suy nghĩ và kinh nghiệm của ông về các khía cạnh của quá trình tuyển chọn. Tôi đặc biệt cảm kích về những câu hỏi dành cho các ứng viên xuất sắc mà Tiến sỹ John đã chia sẻ trong chương 13.

Xin trân trọng cảm ơn Anna Beth Payne, phó giám đốc điều hành Trung tâm Tư vấn và Phát triển Sinh viên - Đại học Bắc Illinois và Alan Farber, trợ lý giám đốc điều hành, Trung tâm Phân bổ và Hoạch định Nghề nghiệp - Đại học Bắc Illinois, DeKalb, bang Illinois - những người đã nghiên cứu bản thảo và đưa ra cho tôi nhiều lời khuyên có giá trị.

Lời cuối cùng, tôi muốn cảm ơn đến rất nhiều, rất nhiều các bạn - những người tìm việc trong tất cả các lĩnh vực trên toàn thế giới đã liên hệ với tôi sau khi nhận được thông tin kêu gọi cung cấp các câu hỏi của tôi. Những bức thư điện tử của các bạn đã giúp tôi trở thành một tác giả được biết tới như ngày hôm nay.

Xin lưu ý tới độc giả: Những chuyên gia nhân sự giúp tôi hoàn thành cuốn sách này rất sẵn lòng cung cấp thông tin cho các bạn. Hãy ghé qua trang web của tôi (www.jkador.com) để nhận danh sách và thông tin để liên hệ với họ.

Giới thiệu

Hiện nay, những người tìm việc đang phải sống trong một bối cảnh bất ổn hơn bao giờ hết. Nói cách khác, nếu bạn muốn được đi làm thì trước tiên bạn sẽ phải nỗ lực rất nhiều để có được việc làm đó đã.

Chỉ vài tháng trước đây thôi, cuộc phỏng vấn việc làm là cơ hội để các ứng viên thể hiện nhu cầu và hướng đến những đề nghị làm việc tốt nhất. Nhưng giờ đây, xu hướng đã thay đổi, gió đã đổi chiều và các ứng viên phải bắt đầu lại từ đầu. Được đào tạo tốt và có chuyên môn thôi vẫn còn chưa đủ. Nếu muốn có một công việc trong môi trường kinh doanh như hiện nay, bạn phải thực sự tỏa sáng trong khi phỏng vấn.

Một trong những cách giúp bạn thực sự tỏa sáng trong khi phỏng vấn là đặt câu hỏi. Đặt câu hỏi là cách tốt nhất để bạn thể hiện hiểu biết của mình về những khó khăn công ty đang gặp phải và chỉ cho họ thấy mối quan tâm thực sự của bạn khi bạn đưa ra đề nghị đảm nhận công việc đó. Cuốn sách này sẽ không chỉ giúp bạn biết được những câu hỏi phỏng vấn mới mà còn cung cấp cho bạn kỹ năng để thể hiện thế mạnh của bản thân và giành được công việc phù hợp với nguyện vọng của mình.

Sau hơn một thập kỷ những người tìm việc nắm thế chủ động, sự sụp đổ của nền kinh tế dot.coms đã dẫn tới kết quả là một môi trường tuyển dụng nhân công chặt chẽ hơn. Những nhà tuyển dụng giờ đây có đủ nguồn lao động để đáp ứng được nhu cầu tuyển chọn khắt khe của mình. Với hàng tá, thậm chí hàng trăm ứng viên cạnh tranh nhau chỉ để có một công việc, những nhà tuyển dụng đang ngày càng nâng cao dần các tiêu chuẩn lựa chọn của họ.

Cạnh tranh để có việc làm chưa bao giờ mạnh mẽ như hiện giờ. Sự đơn giản trong tuyển dụng qua Internet đã giảm triệt để chi phí hồ sơ giấy tờ. Ngày nay, bạn không chỉ cạnh tranh với các ứng viên khác trong cùng một cộng đồng địa phương nhỏ hẹp mà còn cạnh tranh với một số đông những người được đào tạo rất tốt trên toàn thế giới. Cho dù đang phải chìm trong lo lắng và thất vọng thì những người làm công vẫn còn có việc để làm, dầu cho công việc đó có ít cơ hội để thăng tiến đi chăng nữa.

Đối với các doanh nghiệp, lợi ích đạt được từ một quyết định tuyển người đúng đắn sẽ cao hơn bao giờ hết: công việc kinh doanh vận hành nhanh hơn, công ty hoạt động gắn kết hơn. Nhưng chỉ một việc cấp bách không được thực hiện thôi đã có thể khiến cả công ty lao đao trước nguy cơ đi xuống. Thông thường, một quyết định tuyển dụng

thiếu hợp lý cũng góp phần mang lại thất bại cho công ty. Chính vì thế, các công ty không có cơ hội thứ hai để chuộc lại lỗi lầm. Tất cả phải được thực hiện chính xác ngay từ những bước chiến lược đầu tiên.

Nâng cao hiệu quả cho ứng viên

Trong cuộc đấu tranh sinh tồn, ngày càng có nhiều công ty ra quyết định nâng cao hiệu quả làm việc cho các ứng viên. Hiện nay, bất cứ công ty nào cũng đều dành một phần tiền thưởng cho năng suất lao động cao của các cá nhân xuất sắc. Họ muốn thuê những người có khả năng làm tăng doanh thu ở mức độ đáng kể cho công ty theo từng ngày. Khi một ứng viên không có khả năng khẳng định giá trị của mình chỉ trong vòng vài phút của cuộc phỏng vấn, thì điều đó đồng nghĩa với việc họ không hy vọng có cơ hội tiến xa hơn nữa.

Ngày nay, chẳng có mấy công ty chủ trương tuyển dụng những nhân sự được đào tạo với năng lực chỉ đủ để giải quyết công việc ở mức độ chấp nhận được. Trên thị trường lao động, những nhà tuyển dụng nhận thức được rằng họ không được phép tiến hành bất cứ công việc nào, ở bất cứ cấp độ nào dưới mức hiệu quả làm việc của các "siêu sao". Các công ty này luôn tìm kiếm những cá nhân không những liên tục chứng minh được khả năng tạo ra kết quả làm việc nổi bật một cách đều đặn mà còn có khả năng làm việc với cường độ cao trong thời gian dài trên mức tiêu chuẩn. Đó chính là những động lực thúc đẩy có sức mạnh thay đổi, là những người xứng đáng đứng vào hàng ngũ lãnh đạo, giúp công ty vượt qua khó khăn.

Ngày nay, nhà tuyển dụng nào cũng mong muốn ngay lập tức nhìn thấy bằng chứng chứng minh cho định hướng hành động của các ứng viên, cùng với đó là cam kết làm việc lâu dài, có trách nhiệm, sự say mê và ham học hỏi để tiến bộ của họ. Đó là những phẩm chất cần thiết phải có để mỗi người có thể nhận được công việc mình mong muốn. Trong trường hợp bạn là người thụ động, thiếu cam kết, định hướng ngắn hạn và tính cách hướng nội, thờ ơ thì chắc chắn bạn sẽ nằm trong dach sách bị loại ra trước tiên. Năng lực của bạn, được thể hiện qua cách đặt những câu hỏi có ý nghĩa, sẽ chỉ cho nhà tuyển dụng thấy bạn có xứng đáng nằm trong mối quan tâm hàng đầu của họ hay không.

Phải chăng cuộc phỏng vấn nghề nghiệp trong thời đại ngày nay giống như một chướng ngại vật trên một chặng đường đua buộc chúng ta phải vượt qua? Chính xác là như vậy! Bạn sẽ chỉ có vài phút để thể hiện trước nhà tuyển dụng rằng mình là người có năng lực tầm cỡ thế giới.

Các công ty đang không ngừng thắt chặt quá trình tuyển chọn nhân viên để loại ra tất cả những nhân sự nghiệp dư và dối trá. Cuộc phỏng vấn tuyển dụng thường vẫn nhận được sự chú ý và coi trọng quá mức như một công cụ quan trọng để đạt được các mục tiêu của tổ chức. Nếu bạn đang trong quá trình phỏng vấn, bạn nên biết rằng nhà tuyển dụng đang không ngừng vận dụng rất nhiều "kỹ thuật" phỏng vấn và lựa chọn. Bạn có thể nhận thấy những kỹ thuật đó trong tất cả các mặt của quá trình tuyển chọn, từ khi phỏng vấn xin việc, kiểm tra chặt chẽ nguồn gốc xuất thân cho đến những đánh giá y tế. Cuốn sách này sẽ đem đến cho bạn những hiểu biết súc tích nhất về những gì bạn sẽ phải trải qua trong thế giới của những cuộc phỏng vấn.

Rất nhiều người tìm việc nghĩ rằng mục tiêu chính của họ chỉ là đi đến cuộc phỏng vấn. Thật là sai lầm! Thậm chí nếu bạn nghĩ mục tiêu quan trọng nhất của mình là kiếm được một lời đề nghị làm việc thì suy nghĩ đó cũng mới chỉ khá hơn suy nghĩ trên một chút thôi, và nó còn thể hiện bạn là người thiển cận, chỉ nhìn thấy lợi ích tiền bạc trước mắt. Trên thực tế, mục tiêu hàng đầu của một người tìm việc phải là một lời đề nghị cộng tác làm việc thỏa mãn được các đòi hỏi cả về ngắn hạn và dài hạn của chính người đó. Nói cách khác, đó phải là một vị trí phù hợp cho cả nhà tuyển dụng lẫn ứng viên.

Để gặt hái được thành công trong phần này của quá trình tìm việc, ứng viên phải có khả năng phỏng vấn ngược trở lại nhà tuyển dụng. Tại thời điểm này của quá trình, mối quan hệ giữa ứng viên và nhà tuyển dụng nên giữ ở một mức độ thân thiện nào đó. Nếu bạn phải tham gia vòng tuyển chọn cùng một số ứng viên khác, và năng lực của tất cả là tương đương nhau, thì bạn sẽ phải cạnh tranh trên một số vấn đề khác ít khó khăn hơn. Nếu bạn vẫn trong cuộc đua, thì cơ may nhà tuyển dụng muốn thuê bạn ít nhất sẽ tương đương với mong muốn của bạn được làm cho họ. Khi tất cả đã sẵn sàng thì đó cũng là cơ hội để bạn xác định xem liệu đây có phải là công việc tốt nhất cho sự nghiệp của mình không. Bạn phải phỏng vấn ngược lại nhà tuyển dụng, và khi làm việc đó bạn sẽ có thêm một cơ hội để củng cố niềm khát khao của chính mình để trở thành ứng viên tốt nhất. Cuốn sách này sẽ giúp bạn thực hiện được điều đó thông qua các bước triển khai cụ thể.

Để cuốn sách này có ý nghĩa và giá trị thực tế, tôi đã đặt câu hỏi cho hàng trăm nhà tuyển dụng, các chuyên gia hướng nghiệp cũng như rất nhiều giám đốc dịch vụ tuyển dụng nhân sự về các câu hỏi hay nhất và dở nhất mà họ từng được nghe từ ứng viên. Có những câu hỏi thực sự sâu sắc. Một số câu khác chỉ đơn thuần được coi là có hiệu quả, giúp kết thúc cuộc phỏng vấn bằng những nhận xét xác đáng. Cho dù những câu hỏi có đáng nhớ đến đâu, xét cả về mặt hay và dở, thì điều đáng nhớ là biết trước luôn tốt hơn biết sau và đừng bao giờ để mình trở thành người biết sau cùng. Những câu

hỏi hay nhất trong số những câu hỏi hay, cùng với lời bình của những nhà tuyển dụng được sắp xếp trong suốt chiều dài cuốn sách. Những câu hỏi này cũng được tổng hợp trong phụ lục riêng cuối cuốn sách này.

Một cuộc trò chuyện giữa độc giả và tác giả cuốn sách

Tác giả: Cám ơn vì anh đã xem cuốn sách của tôi. Anh có gặp khó khăn gì khi tìm nó không?

Độc giả: Không hề. Chỉ dẫn của ông rất chính xác. Cuốn sách nằm ngay kia trong phân mục Nghề nghiệp - đúng chỗ ông nói.

Tác giả: Tốt rồi. Tôi rất vui khi anh quan tâm đến cuốn sách này. Cứ thoải mái đi nhé. Xin mời anh một tách cà phê!

Độc giả:Cám ơn ông, để sau cũng được.

Tác giả: Anh biết đấy, tôi sẽ nói với anh về lợi ích khi mua cuốn sách này. Nó là một công cụ hiệu quả, có thể giúp anh tiếp cận với cuộc phỏng vấn xin việc. Những câu hỏi có trong sách sẽ đẩy anh lên vị trí cao nhất có thể được. Bằng cách đặt ra những câu hỏi đúng, anh có thể nhanh chóng thể hiện được giá trị đích thực mà chỉ mình anh mới có, từ đó nhấn mạnh ngay với nhà tuyển dụng rằng anh chính là giải pháp cho tất cả những trục trặc đang có của công ty.

Độc giả: Một cách tiếp cận theo kiểu Vấn đề - Giải pháp. Nghe rất hứa hẹn. Tôi có thể ghi chép được không?

Tác giả: Tất nhiên rồi! Nào, tôi muốn cuộc trao đổi này sẽ khiến chúng ta hiểu nhau hơn. Có lẽ chúng ta nên bắt đầu bằng kỳ vọng của anh về những lợi ích mà cuốn sách này sẽ đem tới cho công việc của riêng anh, được không?

Độc giả: Trong phỏng vấn tìm việc, tôi luôn mong muốn mình lúc nào cũng ở trong thế sẵn sàng đặt những câu hỏi thông minh và sâu sắc, để thực sự gây "sốc" đối với nhà tuyển dụng, buộc họ phải đặt ngay tôi vào tầm ngắm, xếp tôi vào danh sách những người sẽ được chọn.

Tác giả: Tôi thích cách nghĩ của anh.

Độc giả: Tôi muốn câu hỏi của tôi phải củng cố một thực tế rõ ràng rằng tôi là ứng viên tốt nhất cho vị trí công việc. Tôi sẽ đề nghị được làm công việc đó nhưng theo

hướng nhà tuyển dụng phải chấp nhận hồ sơ của tôi và đưa ra một lời đề nghị khả dĩ.

Tác giả: Hiển nhiên cuốn sách sẽ giúp anh đạt được mục tiêu đó. Ở điểm này, xin phép cho tôi được mô tả cuốn sách theo trình tự nội dung và cách tôi sắp xếp nó để từ đó giúp anh tạo ngay được ấn tượng trong khi tham dự phỏng vấn. Anh sẽ có các thông tin cần thiết để xác định liệu việc mua cuốn sách này có ích lợi gì đối với các mục tiêu nghề nghiệp của anh hay không? Triết lý bán hàng của NXB McGraw-Hill là: quyết định mua sách phải là một sự phù hợp cho cả hai phía, hoặc là không phía nào có lợi cả. Anh thấy sao?

Độc giả:Ông nói nghe cũng hấp dẫn. Tôi hỏi một câu được không?

Tác giả: Anh cứ hỏi.

Độc giả: Ông đã hỏi tôi về những điều kiện. Vậy những điều kiện của ông là gì?

Tác giả: Đơn giản lắm. Anh có 12 đô 95 xu không?

Độc giả: Ồ, có chứ.

Tác giả: Như vậy là anh đã đáp ứng được tất cả những đòi hỏi của tôi rồi.

Độc giả: 12 đô 95? Tất cả chỉ có vậy sao? Vậy mà tôi đã nghĩ một cuốn sách với kho kiến thức khổng lồ như vậy sẽ đáng giá hơn nhiều.

Tác giả: Cám ơn những lời khen của anh, nhưng cuốn sách này không hướng dẫn cách khéo ăn nói. Nói ngọt chẳng bao giờ giúp anh tiến bộ trong sự nghiệp cả. Chỉ những câu hỏi thông minh và thể hiện được tính chiến lược mới thực sự có tác dụng. Chính vì thế hãy để tôi mô tả ngắn gọn cho anh về những gì mà cuốn sách này sẽ mang lại. Cuốn sách có 3 phần. Phần I bàn về nguyên tắc để đặt ra những câu hỏi hay nhất. Chương 1, "Tại sao bạn phải đặt câu hỏi?", đánh giá tổng quan, giải thích sự cần thiết đặt câu hỏi và đề ra một số định hướng sao cho câu hỏi đặt ra có thể gây được ấn tượng mạnh nhất. Chương 2, "Những câu hỏi không nên đặt ra", chỉ ra các lĩnh vực, chủ đề nên tránh. Chương 3, "Khi nào có thể đặt câu hỏi?"; chương 4, "Hãy thực tập"; chương 5, "Ông có phiền không nếu tôi ghi chép?" sẽ đề cập đến các vấn đề về thời gian, cách nghiên cứu và ghi chép vắn tắt một cách tôn trọng đối với người phỏng vấn.

Phần II liệt kê 201 câu hỏi thông dụng nhất. Đây là hệ thống các câu hỏi mà chúng ta cần sử dụng để thiết lập các câu hỏi cơ sở dùng trong các cuộc phỏng vấn về sau này.

Có một số câu hỏi được coi là thích hợp nhất với các kiểu tình huống phỏng vấn khác nhau. Từ chương 6, "Câu hỏi dành cho nhà tuyển dụng, các công ty "săn đầu người" và các hãng môi giới lao động", chương 7, "Câu hỏi cho các giám đốc nhân sự", đến chương 8, "Câu hỏi cho các nhà tuyển dụng" sẽ liệt kê các câu hỏi đặc biệt có ý nghĩa khi sử dụng để hỏi đối với mỗi kiểu nhà quản lý kể trên.

Sang Phần III, tôi hy vọng anh sẽ thấy đây là một phần đặc biệt có tác dụng. Phần này đề cập một số hoàn cảnh chung nhất của hầu hết các cuộc phỏng vấn và khuyến nghị một số câu hỏi hiểm hóc trong mỗi hoàn cảnh đó. Lấy ví dụ, Chương 9, "Câu hỏi thăm dò", nhằm vào các câu hỏi thể hiện mối quan tâm của chúng ta về công việc và về công ty. Chương 10, "Câu hỏi phòng vệ", bảo vệ chúng ta khỏi việc xác định và chọn lựa nhầm công việc. Chương 11, "Câu hỏi phản hồi", tập trung vào các câu hỏi cho phép nhà tuyển dụng xác định được những phản ứng tiêu cực, từ đó chúng ta có thể cùng họ giải quyết các phản ứng tiêu cực này. Chương 12, "Câu hỏi thúc giục hành động", đề xuất các tiêu chí để cuối cùng chúng ta có thể nhận được lời đề nghị làm việc - đây là bước quan trọng nhất mà hầu hết các ứng viên đều bỏ quên.

Độc giả: Tôi đặc biệt quan tâm đến các câu hỏi trong Chương 13, "Câu hỏi dành cho những cá nhân xuất sắc". Thực sự thì có ứng viên nào dám đặt ra các câu hỏi thẳng thừng như vậy không?

Tác giả: Cũng có một số người làm như vậy. Đây chính là vấn đề về mức độ tự tin của chúng ta khi ở cương vị là một ứng viên. Chương 14, "Bạn đã nhận được một lời đề nghị làm việc. Xin chúc mừng!" đề cập niềm vui của ứng viên khi nhận được lời đề nghị làm việc trong khi anh ta thực sự mong muốn có công việc đó. Một cách tự nhiên, anh sẽ có rất nhiều câu hỏi. Chương 15, "Bạn không vượt qua cuộc phỏng vấn. Vậy thì bạn sẽ làm gì?" hướng đến một sự thật rất gần rằng có thể đơn xin việc của chúng ta sẽ bị từ chối. Đừng quá căng thẳng vì điều đó. Chúng ta vẫn còn hy vọng, hoặc giả nếu đơn xin việc bị từ chối và thực sự không còn cơ hội ở lại công ty thì ít ra chúng ta cũng đã có dịp rất tốt để học hỏi.

Trên đây là cách thức trình bày cuốn sách. Anh còn câu hỏi nào nữa không?

Độc giả: Có chứ. Từ những gì ông nói với tôi, tôi chắc rằng cuốn sách này chính là thứ tôi cần. Chính vì thế liệu tôi có thể mua, đọc và sẽ tiếp tục hỏi ông những vấn đề còn sót lại hoặc những điều mới nảy sinh không?

Tác giả: Tất nhiên rồi. Hãy gửi mail cho tôi theo địa chỉ jkador@jkador.com. Tất cả các câu hỏi của mọi người đều được hoan nghênh, và tôi mong rằng anh sẽ là người

tốt nhất trong những công việc mà anh đang tìm kiếm.

JOHNKADOR*Sans-serif, Illinois*
Tháng 1/2002

PHẦN I: QUY LUẬT CỦA CUỘC CHƠI

Câu hỏi quan trọng và khắt khe nhất của nhà tuyển dụng trong cuộc phỏng vấn thường là câu hỏi cuối cùng.

Câu hỏi cuối cùng của người phỏng vấn thường là câu hỏi quan trọng nhất. Đó chính là lúc ông ta cười và nói rằng: "Nào, bây giờ anh có câu hỏi nào cho chúng tôi không?" Phản ứng của bạn tại thời điểm đó sẽ là nhân tố quyết định để xác định xem liệu bạn còn phải tiếp tục đi trên con đường tìm việc gian nan nữa hay không, hay bạn sẽ được chấp nhận vào làm.

Tại những thời điểm như vậy, thường có rất nhiều câu hỏi, hay cũng có, dở cũng có và tệ nhất là vẫn còn có người không thể đặt được một câu hỏi nào. Cuốn sách này sẽ chuẩn bị cho bạn phần liên kết quan trọng nhất trong cuộc phỏng vấn: đó là cơ hội để đặt câu hỏi. Phần I phác họa những quy tắc và luật lệ bạn sẽ phải vận dụng khi đặt câu hỏi sao cho việc hỏi sẽ nhiều hơn trước đây và ít hơn sau này.

Nhưng trước hết chúng ta hãy cùng trả lời một câu đố nhé!

Trong số cách ứng xử của năm ứng viên trong cuộc phỏng vấn, theo bạn nghĩ, cách cư xử nào sẽ khiến nhà tuyển dụng cảm thấy không thể chấp nhận được?

1. Vẻ ngoài xấu xí

2. Chú trọng quá nhiều vào tiền bạc

3. Không dám nhìn thẳng vào nhà tuyển dụng suốt cuộc phỏng vấn

4. Không đặt câu hỏi

5. Đến muộn

Câu trả lời ở đây là Người thứ 4. Bạn ngạc nhiên ư? Theo điều tra, khảo sát của tôi với trên 150 nhà tuyển dụng, chuyên gia nghề nghiệp và các giám đốc nhân sự, những ứng viên không đặt được câu hỏi nào sẽ ngay lập tức không gây dựng được niềm tin. Cũng vậy, sẽ không có gì là quá khi đưa ra nhận định rằng: Bạn sẽ không thể thành công trong phỏng vấn khi không thể đặt được một câu hỏi được cân nhắc kỹ lưỡng.

Dĩ nhiên, những câu hỏi hay tuyệt vời cũng không thể giúp bạn nhận được công việc nếu như chúng ta đến phỏng vấn mà vẫn còn phạm những sai lầm khác. Dưới đây, tôi xin trình bày lần lượt 10 loại thái độ thông thường nhất khiến cho ứng viên bị loại khỏi cuộc đua tuyển dụng:

1. Không đặt câu hỏi

2. Lên tiếng chỉ trích sếp cũ của mình

3. Không có khả năng lên tiếng phê bình

4. Vẻ ngoài xấu xí

5. Thiếu quyết đoán, hay hoài nghi, lười biếng

6. Hống hách, hung hăng quá mức

7. Đến phỏng vấn muộn

8. Suốt cuộc phỏng vấn, không dám nhìn thẳng vào nhà tuyển dụng

9. Không có khả năng thể hiện bản thân rõ ràng

10. Chú trọng quá nhiều vào khía cạnh tiền bạc của công việc.

CHƯƠNG 1: TẠI SAO BẠN PHẢI ĐẶT CÂU HỎI?

CÁC CÂU HỎI KHÔNG PHẢI LÀ MỘT SỰ LỰA CHỌN

"Nào, bây giờ anh có câu hỏi gì không?"

Trong quá trình tìm việc, nếu ứng viên may mắn thì cuộc phỏng vấn tìm việc của anh ta sẽ đến được giai đoạn này, khi người phỏng vấn anh ta cơ hội đặt câu hỏi. Những gì bạn-ứng viên tìm việc thể hiện bây giờ sẽ là nhân tố quyết định liệu bạn có nhận được lời chấp nhận làm việc hay không. Hồ sơ tìm việc có thể đưa ta vượt qua những cửa ải đầu tiên để có được công việc, nhưng liệu bạn sẽ vẫn bước tiếp trên cương vị của người tìm việc hay sẽ đi những bước đầu tiên của một nhân viên mới, điều đó phụ thuộc hết sức chặt chẽ vào cách mà bạn thể hiện bản thân mình trong cuộc phỏng vấn.

Thật đáng tiếc, một số ứng viên lại nghĩ rằng khi nhà tuyển dụng đặt câu hỏi: "Nào, bây giờ anh có câu hỏi gì không?" thì điều đó chỉ đơn thuần là một dấu hiệu nhã nhặn của họ, rằng cuộc phỏng vấn sắp kết thúc. Vậy là ứng viên chuẩn bị thu xếp ra về. Quả thật, chẳng còn sai lầm nào lớn hơn suy nghĩ đó nữa. Câu hỏi đó mới thực sự "bật đèn xanh" để bước vào phần cốt lõi của buổi phỏng vấn. Tất cả mọi thứ trước đó chỉ mới là món "khai vị" cho phần chính mà thôi.

Nhưng nhà tuyển dụng thường không xa lạ gì với điều này. Đối với họ, những ứng viên không có khả năng đặt ra vài câu hỏi thông minh thì mãi mãi vẫn chỉ là những người đi tìm việc mà thôi. Nếu không đặt ra câu hỏi, ấn tượng mà bạn để lại cho nhà tuyển dụng sẽ là:

· Bạn nghĩ công việc này là không quan trọng, thậm chí tầm thường

· Bạn chưa thực sự khám phá được bản thân mình

· Bạn thiếu thông minh

· Bạn là kiểu người cả tin, yếu bóng vía

· Bạn đang chán nản, hay đơn giản: chính bạn là người tẻ nhạt

Quả thật chúng ta chẳng ai thích dù chỉ một trong số những điều trên. Dĩ nhiên, sẽ không câu hỏi cũ nào đem lại hiệu quả cả. Nếu không cân nhắc kỹ lưỡng trước về vấn đề này, bạn sẽ phải đối diện với rủi ro lỡ mất một cơ hội việc làm quan trọng. Lý do chỉ bởi vì bạn không đặt được một vài câu hỏi thông minh; hoặc những câu hỏi được đưa ra chỉ toàn là câu ngớ ngẩn. Những câu hỏi hay sẽ giúp nhà tuyển dụng nhìn thấy ở bạn niềm vui và hào hứng đối với công việc. Chính những câu hỏi như thế sẽ giúp nhà tuyển dụng nhận thấy rằng bạn là một người lao động khó có thể bỏ qua.

Chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn

"Tôi muốn thấy mọi ứng viên trước mặt tôi luôn chuẩn bị trước cho mỗi cuộc phỏng vấn". Đó là ý kiến của bà Janice Bryant Howroyd, người sáng lập, Giám đốc điều hành đồng thời là Chủ tịch của Torrance, California, Công ty dịch vụ nhân sự do phụ nữ và người thiểu số sở hữu lớn nhất nước Mỹ. Bà nói thêm: "Nếu như ứng viên không có câu hỏi nào thì tôi thật khó hình dung được mối quan tâm cũng như năng lực của họ đối với công việc".

Thực tế, phương pháp của Bryant Howroyd là chỉ hỏi một câu và ngay sau đó "chuyền lại bóng" cho ứng viên. Sau khi chào hỏi ứng viên, câu hỏi đầu tiên của bà thường là:

Anh hiểu gì về cuộc gặp ngày hôm nay?

Bạn thấy sao? Liệu đấy có phải là một câu hỏi có thể làm cho cuộc phỏng vấn trở nên lộn xộn?

Bryant Howroyd biết rằng bà có thể hiểu ứng viên nhiều hơn thông qua chất lượng câu hỏi mà họ đưa ra, hơn là qua những câu trả lời của họ. Chính vì thế, chỉ dẫn tiếp theo sẽ là:

Tôi muốn anh hỏi tôi 7 câu hỏi.

Tùy vào chất lượng của câu trả lời của ứng viên đối với câu chất vấn đầu tiên, Bryant Howroyd sẽ gợi ý cho các ứng viên hỏi bà từ 3 đến 7 câu hỏi. Sự đánh giá ban đầu của bà về ứng viên càng cao thì bà đề nghị họ đưa ra càng nhiều câu hỏi hơn. Hơn nữa, Bryant Howroyd tạo cơ hội cho ứng viên đặt ra bất cứ câu hỏi nào cho mình. Không có hạn chế gì đối với các câu hỏi. Sau đó, bà chỉ ngồi lắng nghe họ nói. Bà nói rằng: "Tôi hiểu thêm được rất nhiều điều về một người để cho họ đặt câu hỏi về những điều mà họ cần biết hơn là để họ nói với tôi về những gì mà họ nghĩ tôi muốn biết". Đúng là như vậy, cuối cùng thì các hãng tuyển dụng nhân sự đều lựa chọn các

ứng viên, nhưng cũng theo ý kiến của Bryant Howroyd, "ứng viên mà tôi thích nhất thường là người chủ động tham gia hoàn toàn vào quá trình tuyển chọn".

Bây giờ, liệu bạn đã sẵn sàng để bước vào cuộc phỏng vấn với bà Bryant Howroyd chưa?

Robin Upton là một chuyên gia hướng nghiệp của Hiệp hội Bernard Haldane, tổ chức quản trị nghề nghiệp lớn nhất nước Mỹ. Văn phòng của tổ chức này đặt tại Dallas, bang Texas. Upton thường hướng ứng viên của mình đến việc đặt hai câu hỏi đối với nhà tuyển dụng. Câu thứ nhất là:

Như vậy là chúng ta đã bàn xong về các bằng cấp cũng như trình độ của tôi, vậy liệu ông có quan tâm gì đến việc tôi hoàn thành trách nhiệm ở vị trí đó như thế nào không?

Liệu có khác thường quá không khi để nhà tuyển dụng nói rõ về mối quan tâm của họ? Rất nhiều ứng viên nghĩ rằng việc đặt câu hỏi như vậy quả thực là khác thường. Nhưng Upton phê bình rằng như vậy có nghĩa họ đã suy nghĩ rất thiển cận. Khi những yêu cầu về trách nhiệm được người phỏng vấn nêu rõ ra thì ứng viên thường có thể nhìn nhận và trả lời theo cách thức thỏa đáng cho cả hai bên. Nhưng khi những yêu cầu đó không được nêu rõ thì ứng viên sẽ luôn bị rơi vào thế lúng túng, không rõ ràng.

Còn đây là câu hỏi thứ hai mà Upton đưa ra:

Ba công việc cần ưu tiên hàng đầu mà ông muốn thấy tôi hoàn thành và báo cáo trực tiếp khi đảm nhiệm công việc này là gì?

Theo Upton đây là một câu hỏi rất hiệu quả để xác định "phím nóng" của nhà tuyển dụng, nó chỉ ra sự hiểu biết ứng viên rằng bất cứ một giám đốc nhân sự nào cũng có các ưu tiên. Đồng thời, câu hỏi này cũng nhấn mạnh cam kết hành động của ứng viên thông qua những từ "sẽ được tôi hoàn thành" trong câu hỏi. Hãy nhớ, "hoàn thành" trong câu nói này là một thuật ngữ được dùng rất "đắt", nó tiếp cận rất gần với những điều mà bất kỳ một giám đốc tuyển dụng nào cũng thích.

Nếu bạn không đặt câu hỏi trong khi phỏng vấn, điều đó sẽ khiến cho nhà tuyển dụng băn khoăn liệu bạn có lảng tránh việc đặt câu hỏi trong công việc không. Ví dụ: "Tôi dựng lên một tình huống cho một ứng viên kỹ thuật, nhưng họ lại không đặt ra được một câu hỏi nào có tính chất thẩm định. Trong hoàn cảnh đó, tôi thực sự không biết rồi đây họ sẽ tiếp cận một dự án phát triển ứng dụng ra sao". Đây là ý kiến của Kathi

Johns, Giám đốc điều hành hãng Employee Central ở Aventail - doanh nghiệp cung cấp các dịch vụ phụ trợ tại Seattle. Bà cũng nói thêm: “Anh có thể nghĩ rằng liệu họ có đưa cái “tôi” của họ vào trong cách đặt các câu hỏi hóc búa hay không? Liệu họ có thể làm việc theo nhóm hay sẽ là người đứng ngoài và đi ngược lại với nhóm? Tôi nghĩ chúng ta sẽ biết được nhiều điều từ các câu hỏi của ứng viên và quá trình suy nghĩ của họ, không kém gì những điều chúng ta có thể nhận ra từ những câu trả lời của họ”.

Sau đây là một lời khuyên khác: Những nhà tuyển dụng thường trông chờ ứng viên đặt ra đủ một số câu hỏi nào đó để từ đó họ định hình quan điểm xem liệu ứng viên có muốn công việc đó hay không. Nếu bạn không hỏi đủ rõ ràng, nhà tuyển dụng - những người có thể đã sẵn lòng mời bạn nhận công việc đó rất có thể sẽ nói lời từ chối, đơn giản vì họ chưa đủ tin là bạn biết mình sẽ làm công việc gì. “Vào cuối ngày, ở cương vị là người phỏng vấn, tôi luôn mong muốn có được cảm giác thỏa mãn rằng ứng viên sẽ có đủ thông tin để quyết định nhận công việc nếu tôi đề nghị họ nhận nó”. Đây là ý kiến của Richard Kathnelson, giám đốc nhân sự tập đoàn Syndesis ở Ontario, Canada. Theo Kathnelson, những câu hỏi mở, hướng đến các câu trả lời chứa đựng nhiều thông tin sẽ là tín hiệu tốt giúp ông nhận ra rằng mình đang nói chuyện với một ứng viên giàu tiềm năng - người biết cách đưa ra các quyết định được cân nhắc kỹ lưỡng - một kỹ năng thực sự thiết yếu trong bất cứ công việc nào.

Thái độ đặt câu hỏi

Đặt ra được những câu hỏi đúng chính là cơ hội để bạn thể hiện rằng mình là ứng viên tốt nhất đối với công việc. Bạn có thể làm được điều đó khi tạo ra được năm loại ấn tượng về thái độ của bạn:

- *Sự quan tâm:* bạn chấp nhận khó khăn để tìm hiểu về công việc

- *Sự thông minh:* bạn thực sự hiểu rõ các yêu cầu của công việc

- *Sự tự tin:* bạn có đủ khả năng và phương tiện để hoàn thành nhiệm vụ

- *Sức hấp dẫn cá nhân:* bạn thuộc kiểu người dễ thích nghi

- *Sự quyết đoán:* bạn chủ động đề nghị được làm việc ở vị trí đó

Dĩ nhiên, mục tiêu thứ sáu khi bạn đặt ra những câu hỏi có tính quyết định là để chính bạn đánh giá xem mình có thực sự muốn làm công việc đó hay không. Phỏng vấn tìm việc cũng giống như một tuyến đường hai chiều. Ứng viên đánh giá chất lượng của công ty, đồng thời công ty cũng thẩm định khả năng của ứng viên.

Một điểm quan trọng nữa là: cho tới khi bạn nhận được lời mời làm việc hoặc sau khi nhận thấy dấu hiệu của một mối quan tâm rất lớn từ phía nhà tuyển dụng đối với bạn thì bạn cần tránh câu hỏi "Thế còn quyền lợi của tôi thì sao?" Một câu hỏi như vậy hàm ý ứng viên muốn biết mình sẽ nhận được gì, nó đối lập với những gì mà ứng viên có thể mang lại cho công ty.

Nên nhớ, bạn đảm nhận hai vai trò trong một cuộc phỏng vấn: bạn vừa là người bán, lại vừa là người mua. Trong phần đầu cuộc phỏng vấn, bạn là người bán. Thời điểm duy nhất chúng ta ở vị thế người mua là khi nhà tuyển dụng đưa ra lời đề nghị nhận bạn vào làm.

Hãy nghe ý kiến của Susan Trainer, chuyên gia tuyển dụng nhân sự cấp cao của Hiệp hội RJS ở Hartford, bang Connecticut. Bà đã phỏng vấn hàng trăm ứng viên để xác định xem liệu họ có thể hiện được sự phù hợp với các công ty khách hàng của bà. "Tôi dường như phát điên khi hỏi các ứng viên rằng họ có câu hỏi nào không, thì phản hồi của họ thường hoặc là "Không, tôi chẳng có câu hỏi nào cả, bà trả lời hết rồi còn gì", hoặc là một câu hỏi rất không đâu "Liệu công ty khách hàng của bà cho tôi được bao nhiêu ngày nghỉ phép, nghỉ lễ?"

Theo Trainer, "Có rất nhiều cách để chúng ta làm hỏng một buổi phỏng vấn, và việc không hỏi những câu hỏi có suy nghĩ thấu đáo khi chúng ta có cơ hội, có thể là sai lầm lớn nhất". Nhà tuyển dụng thường muốn biết ứng viên thu thập thông tin bằng cách nào. Và cách đơn giản nhất để họ biết được điều đó chính là lắng nghe các câu hỏi mà ứng viên đặt ra".

Trainer bổ sung thêm rằng, "Đó là một cơ hội thực sự đối với ứng viên để có thể tỏa sáng và đặt mình vào vị trí khác so với các ứng viên còn lại. Khi chuẩn bị yêu cầu ứng viên tham gia một cuộc phỏng vấn, tôi thường yêu cầu họ hỏi hai hoặc ba câu hỏi trọng tâm trong khi phỏng vấn, tiếp đó chúng tôi nói tới ba câu hỏi khác để họ đưa ra các ý kiến một cách hệ thống". Dưới đây là hai câu hỏi ưa thích của bà:

Nhóm của anh có khả năng làm tốt nhất trong lĩnh vực nào?

Tại sao anh lại tới làm ở công ty XYZ?

Trainer khẳng định thêm rằng: "Các câu hỏi ứng viên đặt ra, và cách mà họ đặt ra câu hỏi có tác dụng làm cho họ khác biệt hẳn so với các đối thủ và khác hẳn so với các cuộc thi tuyển mà câu hỏi là do người phỏng vấn đưa ra. Khi chuẩn bị cho một cuộc phỏng vấn, các câu hỏi phải được sắp đặt thật cẩn thận cũng tương tự như sự phù hợp

giữa bộ vest và đôi giầy của bạn vậy. Nếu ứng viên bỏ lỡ cơ hội để tạo ấn tượng trong một cuộc phỏng vấn, thì họ sẽ không có nhiều khả năng đạt được đến phần thưởng cuối cùng - đó là: được nhận làm việc".

Những câu hỏi sâu sắc nhấn mạnh một điều rằng: chúng ta đóng vai trò chủ động trong suốt quá trình tuyển chọn, chứ không phải người phỏng vấn. Tính chủ động luôn rất tốt. Những câu hỏi lớn thường thể hiện rằng: khác xa so với các ứng viên bị động khác, bạn là người có định hướng hành động, có cam kết trách nhiệm và khẳng định lại sự quan tâm của bạn tới công việc.

Đặt câu hỏi là cách tốt nhất để bạn thể hiện mình là một ứng viên tinh tế và có năng lực. Các câu hỏi được lựa chọn sẽ chỉ ra chiều sâu hiểu biết cũng như mức độ thông minh của bạn. Đặt câu hỏi không những cho phép bạn xoá bỏ được cảm giác về mối quan hệ quá cứng nhắc và trang trọng giữa ứng viên và nhà tuyển dụng, mà còn thiết lập nên một cuộc đàm thoại cởi mở, từ đó xây dựng được niềm tin và mối quan hệ giữa hai bên. Sự hoà hợp trong giao tiếp là yếu tố rất quan trọng. Hãy nhớ rằng, trình độ chuyên môn và bằng cấp của những người lọt vào vòng tuyển chọn cuối cùng ít nhiều đều được đánh giá ngang nhau, và yếu tố quyết định thành công - yếu tố giúp ứng viên nhận được sự đồng tình của nhà tuyển dụng chính là quan hệ hòa hợp trong giao tiếp.

Những câu hỏi của bạn sẽ hướng cuộc phỏng vấn theo cách mà bạn mong muốn. Bởi vì các câu hỏi là một dạng của sự kiểm soát. Bạn có thể dùng chúng để chuyển hướng đặt câu hỏi của người phỏng vấn. Nếu bạn cảm thấy người phỏng vấn đang sa đà vào một chủ đề mà bạn nên tránh - ví dụ họ đề cập đến việc bạn đã chuyển đổi qua rất nhiều công việc - thì hãy nên nhanh chóng đặt câu hỏi sang một chủ đề khác. Sau một sự trao đổi dài dòng, đến lúc đó, người phỏng vấn sẽ không còn muốn quay trở lại chủ đề kia nữa.

Bạn ứng cử vào một vị trí công tác càng cao thì việc đưa ra được các câu hỏi khó và phức tạp càng trở nên quan trọng. Các câu hỏi như vậy sẽ thể hiện sự hiểu biết toàn diện của bạn về vị trí đó, cũng như thể hiện được sự tự tin của bạn trong việc thử thách ngược lại nhà tuyển dụng. Các giám đốc nhân sự sẽ đánh giá bạn dựa trên chất lượng các câu hỏi của bạn, cũng như các phản hồi mà bạn đưa ra. Nếu bạn không đặt ra được các câu hỏi đủ sâu sắc và chi tiết, điều đó sẽ thể hiện cho nhà tuyển dụng thấy rằng bạn thiếu các phẩm chất lãnh đạo và sáng tạo mà vị trí lãnh đạo cấp cao nào cũng cần đến.

Tôi đảm nhận được không đây?

Hãy hình dung ngày mai bạn sẽ đưa ra trước ban lãnh đạo cấp cao trong công ty bản thuyết trình quan trọng nhất trong sự nghiệp của bạn. Tương lai của bạn phụ thuộc hoàn toàn vào kết quả của bản thuyết trình đó. Vậy bạn có làm được không?

Tình huống tôi đưa ra dưới đây sẽ chính là bước tiếp theo bạn cần làm trong cuộc phỏng vấn. Đó là thuyết trình về tương lai của bạn tại công ty. Khán giả là những người lãnh đạo cao cấp nhất của công ty, những người có thẩm quyền quyết định chọn bạn vào một vị trí lãnh đạo trong công ty. Tất cả mọi người đang trông chờ giây phút bạn tỏa sáng. Nào, bây giờ khi cờ đã vào tay, bạn có dám phất không? Nếu bạn đã quá quen thuộc với việc trình bày hay diễn thuyết thì có lẽ bạn không cần đọc cuốn sách này sâu hơn nữa đâu.

Một số ứng viên tin rằng khả năng ứng khẩu tốt có thể bù đắp cho việc không chuẩn bị một chiến lược khi phỏng vấn. Tuy nhiên, trong những trường hợp này, khả năng ứng khẩu không thể biện minh cho sự lười nhác cũng như thiếu chuẩn bị của bạn. Bản thân các người phỏng vấn là những người chuyên nghiệp, họ thực sự muốn bạn chuẩn bị kỹ càng cho cuộc phỏng vấn cũng như họ đã chuẩn bị rất kỹ trước khi gặp bạn. Sự chuẩn bị thể hiện tính chuyên nghiệp trong hành động của bạn. Điều đó là lẽ thường và thể hiện phong thái lịch sự của mỗi người. Nhưng trên tất cả, hành động như vậy thực sự có hiệu quả.

Hãy viết các câu hỏi của bạn ra

Bạn đã nhận được lời mời tham gia cuộc phỏng vấn. Thật tốt. Việc đầu tiên bạn làm sẽ là chuẩn bị ở nhà (xem chương 4 để biết thêm những ý kiến tranh luận về việc nghiên cứu về công ty mà bạn sẽ xin việc). Việc thứ hai mà bạn cần làm là viết các câu hỏi sẽ đặt ra.

Một số ứng viên thường không chắc chắn liệu họ có nên viết các câu hỏi của mình ra hay không. Nếu họ làm như vậy, liệu họ có nên đưa ra những câu hỏi đó với nhà tuyển dụng hay không? Câu trả lời cho cả hai câu hỏi đều là có! Như thế chẳng phải là chuẩn bị trước hay sao? Dĩ nhiên đó là sự chuẩn bị trước. Và đó cũng chính là kết quả mà bạn mong muốn. (Xem chương 5 để có cái nhìn toàn diện hơn về vấn đề này khi chúng ta bàn luận xung quanh việc ghi chép).

"Tôi thấy việc quan trọng nhất trong mỗi cuộc phỏng vấn là phải có một danh sách các câu hỏi chuẩn bị trước để ứng viên có thể đặt ra cho nhà tuyển dụng". Đó là ý kiến của Kate Brother, Giám đốc điều hành hành chính tại trường Đại học Keuka, thuộc Keuka Park, New York. "Chính việc chuẩn bị danh sách các câu hỏi sẽ giúp bạn

đạt được hai mục đích: một là thể hiện bạn đã có sự chuẩn bị sẵn từ nhà, đồng thời điều đó giúp lấp đầy khoảng không gian im lặng lúng túng khi nhà tuyển dụng chưa đưa ra vấn đề tiếp theo. Thứ hai, việc chuẩn bị sẽ giúp bạn phần nào kiểm soát được cuộc phỏng vấn".

Viết ra các câu hỏi sẽ giúp bạn đạt được nhiều mục tiêu:

Gắn kết suy nghĩ: Các câu hỏi nên được thể hiện sinh động. Hãy viết chúng ra, đọc thật to và điều chỉnh cho đến khi nào thật hay thì thôi.

Sắp xếp các vấn đề ưu tiên: Không phải tất cả các câu hỏi đều mang ý nghĩa như nhau. Nhưng chỉ khi bạn viết chúng ra, bạn mới quyết định được đâu là câu sẽ dùng để hỏi trước. Một số ứng viên viết câu hỏi lên những tấm thẻ và đánh số để có thể dễ dàng sắp xếp cho đến khi nào hợp lý thì thôi.

Giúp ghi nhớ: Khi quá hồi hộp trước cuộc phỏng vấn, bạn có thể dễ dàng quên đi những câu bạn định hỏi. Hoặc thậm chí tồi tệ hơn, đó là khi tâm trí của bạn không thể nào tư duy được và bạn nói ra rất nhiều điều ngớ ngẩn. Nếu bạn đang trong giai đoạn phỏng vấn ở nhiều công ty khác nhau thì thật dễ để quên rằng mình đang ở đâu, dẫn tới việc bạn toàn đưa ra những câu hỏi không phù hợp như đặt ra câu hỏi về dây chuyền sản xuất cho nhà tuyển dụng của một hãng bảo hiểm. Hãy bảo vệ chính bạn và thể hiện tính chuyên nghiệp của mình chỉ bằng một động tác: chuẩn bị sẵn ở nhà.

Cải thiện cách thể hiện: Biết được câu nào mình sẽ hỏi giúp ứng viên tạo dựng được những bước đi tốt và vững chắc hơn trong phỏng vấn. Điều đó tạo ra sự tự tin. Bạn sẽ có khả năng dẫn dắt cuộc phỏng vấn tới chỗ nhấn mạnh được những phẩm chất của bạn theo một cách mà cuối cùng câu hỏi của bạn trở thành câu hỏi ghi điểm.

Tạo ra ấn tượng về một ứng viên đã có sự chuẩn bị: Đây là một điều tốt bởi vì nhà tuyển dụng luôn muốn thấy điều đó.

Phải biết đâu là câu hỏi
quyết định của mình

Dựa trên tình hình thực tế của cuộc phỏng vấn, bạn sẽ có thời gian để đưa ra chỉ một câu hỏi. Nếu thời cơ đến, hãy biến đó thành câu hỏi quyết định.

Mỗi người có một loại câu hỏi quyết định khác nhau. Hãy tự hỏi mình xem nếu chỉ được đưa ra một câu hỏi thì câu hỏi đó sẽ là gì? Hãy suy nghĩ về hình ảnh mà bạn muốn thể hiện về mình. Hãy suy nghĩ một chút về câu hỏi sẽ tạo ra sự khác biệt giữa

bạn và đám đông các ứng viên khác.

Trong nhiều trường hợp, câu hỏi quyết định thường hội tụ 3 yếu tố, đó là:

- Tuyên bố bạn hiểu được các khó khăn và thử thách trong công ty
- Quả quyết bạn có thể giải quyết được những khó khăn này
- Đề nghị công ty tạo cho bạn cơ hội giải quyết công việc

Sự cẩn thận khi bạn chuẩn bị các câu hỏi sẽ quyết định việc bạn có thành công hay không với một đề nghị làm việc.

Trình bày thật rõ ràng các câu hỏi mở sẽ giúp bạn đặt một chân vào cuộc đua. Các câu hỏi thích hợp giúp cho nhà tuyển dụng hình dung rõ hơn về giá trị của bạn đối với công ty. Đây là yếu tố cơ bản duy nhất quyết định việc nhà tuyển dụng đưa ra lời mời bạn làm việc. 15 quy tắc dưới đây sẽ là những chỉ dẫn chiến lược khi bạn lên kế hoạch cho các câu hỏi sử dụng trong cuộc phỏng vấn. Bây giờ là lúc phải chú ý đến cuộc phỏng vấn cũng là lúc phải nắm quyền kiểm soát và bước những bước đi thành công tiếp theo.

15 quy tắc giúp định hình
các câu hỏi tốt hơn

Nghệ thuật đặt câu hỏi là xem xét đến những câu trả lời mà bạn mong muốn nhận được, sắp xếp các câu hỏi để tối đa hóa cơ hội bạn nhận được câu trả lời đúng ý mình. Dưới đây là 15 quy tắc giúp bạn đặt ra được các câu hỏi tốt hơn.

1. Đưa ra các câu hỏi mở

Với những câu hỏi đóng, câu trả lời mà bạn nhận được chỉ đơn giản là “Không” hoặc “Có”. Câu hỏi đóng thường ở dạng nghi vấn. Các câu hỏi mở thì ngược lại, là những câu hỏi “Như thế nào?”, “Khi nào?”, hoặc “Ai?”... Các câu hỏi mở thường tạo cơ hội xây dựng một cuộc đàm thoại trong đó thông tin được trao đổi nhiều hơn. Đây là một câu hỏi dạng đóng:

Ứng viên: Công ty của anh/chị có vườn trẻ không?

Và câu trả lời của nhà tuyển dụng là: Có chứ!

Còn đây là ví dụ về một câu hỏi mở:

Ứng viên: Công ty của ông hỗ trợ thế nào đối với các lao động đã có gia đình và con cái?

Nhà tuyển dụng: Tôi sẽ cho anh biết các thông tin về giải thưởng mà trung tâm trông trẻ ban ngày của chúng tôi đã đạt được. Gần đây các bà mẹ đã đánh giá đây là một trong mười Trung tâm trông trẻ ban ngày tốt nhất ở Mỹ...

"Tại sao?" cũng là một từ để bắt đầu một câu hỏi mở, nhưng các câu hỏi dạng này thường dẫn đến những khó khăn trong cuộc phỏng vấn. Hãy tham khảo quy tắc số 8 sẽ được trình bày bên dưới.

2. Hãy hỏi một cách ngắn gọn

Ứng viên không nên tạo thêm rắc rối bằng việc trình bày một câu hỏi dài dòng và phức tạp. Câu hỏi đó chỉ kiến nhà tuyển dụng nhầm lẫn, dẫn tới phản ứng của họ là: "Xin lỗi, tôi không hiểu câu hỏi của anh". Như vậy, kinh nghiệm là hãy hạn chế câu nói bằng cách chỉ nhắm vào một mục tiêu duy nhất. Tuyệt đối tránh tình trạng như ví dụ dưới đây:

"Tôi biết bán hàng trên quy mô quốc tế là rất quan trọng, vậy thì doanh thu bán hàng ở nước ngoài chiếm bao nhiêu phần tổng doanh thu của công ty? Đó là tính theo phần trăm tăng, giảm hay duy trì không đổi? Liệu các loại thuế suất quốc tế có đem lại những khó khăn không và biến đổi và chênh lệch tỷ giá tác động đến tổng thể doanh thu như thế nào?"

Chúng ta sẽ không thể trông chờ một nhà tuyển dụng nào đưa ra được câu trả lời cho một câu hỏi phức tạp đến thế. Nếu bạn thực sự nghĩ cuộc đối thoại về những vấn đề đó nằm trong mối quan tâm của mình thì trước hết hãy đề cập mối quan tâm nào quan trọng nhất, sau đó chia nhỏ câu hỏi thành những câu hỏi nhỏ khác nhau.

3. Đừng ngắt lời

Hãy chờ cho đến khi nhà tuyển dụng đặt xong câu hỏi. Nói cách khác, hãy biết cách lắng nghe. Một số ứng viên thường thể hiện tính thiếu kiên nhẫn của họ bằng cách "nhảy vào" "chặn họng" nhà tuyển dụng khi đang nói. Đôi khi, hành động đó xuất phát từ mong muốn thể hiện mình và tỏ ra mình đã hiểu rồi.

Đừng bao giờ làm như vậy. Việc bạn thể hiện sự láu táu của mình thường gây ảnh

hưởng rất xấu. Để hạn chế xu hướng thích chen ngang, ngắt lời, hãy đảm bảo rằng nhà tuyển dụng đã thực sự hỏi xong. Sẽ rất tốt nếu bạn giữ ba giây yên lặng trước khi đưa ra câu trả lời. Nếu có thể, bạn hãy sử dụng thời gian đó để nghĩ về những gì mình sẽ nói. Trong thâm tâm, hãy nhẩm lại câu hỏi và không nên coi nhẹ việc nhắc lại câu hỏi đó với người phỏng vấn để có thể hiểu rằng bạn thực sự đã hiểu rõ nó. Nếu bạn chưa hiểu, hãy đề nghị ông ta nhắc lại. Thậm chí khi bạn không thể tận dụng tối đa hiệu quả của vài ba giây suy nghĩ thì sự tạm dừng cũng phần nào thể hiện bạn đang suy nghĩ. Khoảng thời gian dừng lại đó giúp bạn tránh được tình trạng đưa ra câu trả lời cho những câu hỏi còn dang dở. Ví dụ, một ứng viên đã cung cấp đoạn hội thoại dưới đây:

Nhà tuyển dụng: Thông qua hồ sơ của anh, tôi có thể nhận thấy rằng trong sáu năm anh đã có tới sáu công việc nghiên cứu hệ thống...

Ứng viên *(chen ngang)***:**...Và ông mong muốn tôi nói về kỳ vọng trong nghề nghiệp của tôi có phải không?

Nhà tuyển dụng: Thực ra, tôi định hỏi anh rằng từ mỗi công việc đó, anh đã rút ra được các kỹ năng gì mới. Nhưng bởi vì anh đề cập đến kỳ vọng nghề nghiệp, vậy thì tôi đang quan tâm đến việc liệu anh có thể gắn bó với một công ty trong khoảng thời gian dài hơn 1 năm không?

Thật đáng tiếc đối với tình huống trên đây. Rõ ràng, sẽ tốt hơn rất nhiều nếu ứng viên chịu kiên nhẫn nghe xong câu hỏi. Bây giờ, chúng ta hãy cùng hình dung xem tình hình sẽ tốt hơn ra sao khi cuộc phỏng vấn đi theo hướng sau đây:

Nhà tuyển dụng: Thông qua hồ sơ của anh, tôi có thể nhận thấy rằng trong sáu năm anh đã có tới sáu công việc nghiên cứu hệ thống. Vậy anh có thể nói cho tôi biết một kỹ năng cụ thể mà anh đã tích luỹ được từ mỗi công việc đó?

Ứng viên: Ông đang hỏi tôi về một kỹ năng quan trọng mà tôi đã tích lũy được từ trong mỗi công việc tôi đã làm, tôi nói như vậy có đúng ý ông muốn hỏi không?

Nhà tuyển dụng: OK, chính xác là như vậy.

Ứng viên: Ông đã hỏi tôi một câu rất hay. Tôi xin trả lời theo thứ tự các công việc tôi đã làm. Tại Netcom, tôi đã học được cách thực hiện chiến lược quản lý mạng lưới làm việc trong công ty. Sau đó, tại 4Com, tôi thực hiện việc lập trình Java cho khách hàng. Tôi tin rằng ông cũng đã đề cập Java như là một yếu tố quan trọng trong công việc này. Sau khi làm cho 4Com, tôi chuyển sang làm cho...

4. Cố gắng được nhận câu trả lời "Có"

James Joyce, tác giả cuốn *Ulysses* đã kết thúc cuốn thiên anh hùng ca của mình bằng một thuật ngữ mang tính khẳng định mạnh nhất trong tiếng Anh - từ "Có". Ông biết rằng việc kết thúc cuốn tiểu thuyết như thế sẽ tạo một trạng thái tâm lý chủ động của người đọc khi đặt sách xuống.

Tương tự như vậy, mục tiêu của bạn trong cuộc phỏng vấn việc làm cũng phải là kết thúc bằng một lời khẳng định. Thực tế, khi bạn càng làm cho người đối diện đưa ra được càng nhiều câu trả lời "có" (hoặc từ "được") và những câu nói tán thành thì bạn càng ở vị thế thuận lợi. Tại sao lại như vậy? Lý do là: mọi người, trong đó có cả những nhà tuyển dụng, đều thích tán thành hơn là phản đối. Và ngược lại, hiển nhiên, rất ít người thích nghe những câu nói "không". Chẳng ai muốn tranh cãi cả và cách tốt nhất để tránh điều đó là nói "có" ("được", "đồng ý"…).

Nếu cuộc phỏng vấn cứ tiếp diễn với hàng loạt các câu trả lời "có", bạn hãy hình dung xem việc tiến đến câu hỏi cuối cùng cũng với câu trả lời "có" sẽ đơn giản hơn đến như thế nào, bất kể câu hỏi được đặt ra là rõ ràng, dứt khoát hay có ẩn ý:

Tôi nghĩ tôi đã chứng minh được mình đủ tiêu chuẩn cho vị trí này. Tôi thực sự muốn gia nhập công ty của các ông. Vậy liệu chúng ta có thể đi đến một thỏa thuận công việc không?

Trên phương diện chiến thuật, câu hỏi này được định hình sao cho câu trả lời mà bạn muốn và mong đợi sẽ hoàn toàn tích cực. Dưới đây là một ví dụ về cuộc trò chuyện giữa ứng viên và nhà tuyển dụng, trong đó minh họa sức mạnh của từ "có".

Ứng viên: Tôi thực sự rất ấn tượng với Acme Widgets. Công ty đã dẫn đầu trong lĩnh vực lốp bơm hơi trên 50 năm qua. Tôi nói vậy có đúng không?

Nhà tuyển dụng *(rất tự hào)****:*** Đúng, tất nhiên rồi!

Ứng viên: Như tôi thấy trong bản báo cáo thường niên, công ty ông dành khoảng 50 triệu đô la Mỹ, tương ứng với 2,5% doanh thu mỗi năm cho hoạt động nghiên cứu và ứng dụng. Số tiền đó lớn hơn rất nhiều so với các đối thủ cạnh tranh, phải vậy không?

Nhà tuyển dụng: Đúng thế. Chúng tôi dẫn đầu ngành về việc phân bổ doanh thu cho hoạt động nghiên cứu và ứng dụng.

Ứng viên: Thị trường lốp bơm hơi ngày càng thông dụng và nhiều cạnh tranh hơn, do vậy chúng ta phải khác biệt hóa sản phẩm, đúng không ạ? Công ty ông đã có chiến lược gì đặc biệt để duy trì thị phần hiện có hay chưa?

Khi nhà tuyển dụng trả lời, hãy chú ý đến thông điệp tinh tế mà ứng viên đã gửi kèm trong câu hỏi. Ứng viên thường kết thúc câu hỏi bằng từ "có phải không" (hay "đúng không ạ?"). Cụm từ này chẳng khác nào một gợi ý cho nhà tuyển dụng đưa ra câu trả lời "đúng vậy!". Dĩ nhiên, ứng viên phải nắm thật chắc vấn đề trước khi đưa ra những câu hỏi kiểu như vậy bởi vì anh ta chắc chắn không muốn nhận lại từ nhà tuyển dụng một câu trả lời rằng: "Đâu có, không phải vậy!" Việc nghiên cứu kỹ lưỡng là hoàn toàn cần thiết để bạn có thể đưa ra được câu hỏi phù hợp.

5. Sử dụng ngôn từ chung

Bạn hãy nhìn lại đoạn hội thoại trên. Bạn có chú ý thấy ứng viên đã khéo léo chuyển từ cách xưng hô "các ông" sang "chúng ta"? Những từ như "chúng ta" hoặc "của chúng ta" là rất tế nhị, giúp đem lại ấn tượng như thể ứng viên đã là một thành viên trong công ty rồi. Khi nhà tuyển dụng càng cảm thấy thoải mái với cách nói đó thì ứng viên càng có nhiều cơ hội hơn. Và sẽ rất dễ dàng để nhà tuyển dụng đưa ra lời đề nghị cộng tác với ứng viên đó bởi vì họ cảm nhận được từ ứng viên cái cảm giác "chúng ta" một cách hòa đồng.

Tuy vậy, cách nói này có một rủi ro là thể hiện tính tự tin quá mức của ứng viên. Vì thế, sự khéo léo trong cách đặt vấn đề là yếu tố quan trọng hàng đầu. Nhìn chung, về cuối cuộc phỏng vấn, cách nói như vậy mới đạt được hiệu quả cao nhất bởi vì khi đó nhà tuyển dụng đã đánh giá được những gì là quan trọng trong mối quan tâm của bạn. Ví dụ công ty muốn bạn quay lại buổi phỏng vấn thứ hai (hoặc thứ ba). Và họ bắt đầu sử dụng ngôn ngữ chung thì bạn nên biết rằng đó là tín hiệu họ đã chuẩn bị cho bạn một lời đề nghị làm việc bằng văn bản một cách chính thức.

6. Hãy hỏi những câu mà nhà tuyển dụng có khả năng trả lời được

Nếu bạn muốn nhà tuyển dụng tỏ ra phòng thủ và khó chịu với mình, hãy đặt cho họ những câu hỏi mà họ không biết câu trả lời hoặc không thể trả lời được do họ phải bảo mật thông tin cho công ty họ.

Sau đây là ý kiến của Sonja Parker, Phó Chủ tịch tập đoàn Intergrated Design tại Ann Arbor, Michigan: "Hãy nhớ rằng mặc dù tôi rất kỳ vọng anh có thể đặt ra cho tôi một vài câu hỏi có liên quan, nhưng thực sự, đó không phải một trò chơi. Anh chẳng có

lợi gì khi làm tôi bối rối hay đặt ra các câu hỏi quá thông minh. Chỉ nên thể hiện ra cho tôi rằng anh đã suy nghĩ tới cơ hội đặt ra câu hỏi".

Chính vì thế, khi nghĩ tới một câu hỏi trong đầu, hãy thận trọng cân nhắc về nội dung câu trả lời bạn mong muốn sẽ nhận được cũng như về người mà bạn định sẽ hỏi câu đó. Trong mọi trường hợp, hãy tránh các câu hỏi mà ngay cả những người thông minh thông thường cũng không thể trả lời được. Khi nhà tuyển dụng đã hỏi bạn một câu hỏi nào đó mà bạn không thể trả lời, hẳn bạn sẽ có xu hướng muốn làm cho ông ta cũng phải bối rối. Đấy là một chiến thuật tồi. Có thể bằng cách đó, bạn thắng ông ta trên một mặt trận nhưng xét toàn cục, bạn thua trong cả trận chiến. Còn gì đáng tiếc hơn? Bạn sẽ chẳng thể trông mong những câu hỏi không thể trả lời như vậy đưa bạn đến gần nhà tuyển dụng hơn. Thậm chí tác dụng còn ngược lại! Hãy xem đoạn hội thoại sau đây:

Ứng viên: Quốc hội đang xem xét một mức tăng tối thiểu trong tiền lương. Nếu điều đó được thông qua, ông có tin là các tác động kinh tế vi mô của mức tăng tối thiểu đó sẽ được bù đắp lại bởi các hiệu ứng kinh tế vĩ mô khi Cục Dự trữ liên bang điều chỉnh giảm tỷ lệ lãi suất không?

Nhà tuyển dụng: Hả? Cái gì cơ?

Các câu hỏi kiểu như vậy không những không làm cho bạn có vẻ hiểu biết hơn mà ngược lại, nó biến bạn thành một kẻ lập dị trong mắt nhà tuyển dụng. Thậm chí nếu bạn nhận được một câu trả lời hợp lý cho câu hỏi kiểu như vậy, thì liệu những thông tin từ câu trả lời đó sẽ có ích gì cho quá trình làm việc của bạn cơ chứ? Sự phô trương đó không thể hiện được năng lực cạnh tranh của bạn đâu!

Ở bất cứ thời điểm nào, bạn phải biết mình đang nói chuyện với ai. Đặt ra cho người quản lý các câu hỏi chi tiết về các loại bảo hiểm y tế không phải là một ý hay. Hay khi bạn đưa ra cho người phỏng vấn là người phụ trách nhân sự trong công ty những câu hỏi về điểm mạnh trong mạng giao tiếp nội bộ của công ty cũng tương tự như vậy. Cuối cùng, hãy cẩn thận để không xâm phạm đến các thông tin mang tính bảo mật, đặt biệt trong trường hợp bạn đang còn là nhân viên của một công ty đối thủ cạnh tranh.

Chừng nào bạn còn ngồi tại cuộc phỏng vấn thì hãy tránh các câu hỏi hiểm hóc kiểu đó. Có thể sẽ có nhà tuyển dụng nào đó hỏi bạn các câu hỏi như vậy, nhưng bạn không thể ghi điểm nếu bạn cũng dùng những câu hỏi kiểu đó để hỏi lại nhà tuyển dụng đó. Tôi đã lập ra một danh sách những câu hỏi "móc họng" và đưa vào cuốn

"Cẩm nang các câu hỏi cho nhà quản lý: 751 câu phỏng vấn hay nhất trong tuyển dụng nhân tài". Trong danh sách đó có các câu hỏi giả định (bắt đầu với "Nếu") và câu hỏi khai thác thông tin. Sau đây là ví dụ về những câu hỏi mà bạn không bao giờ nên dùng đến:

Nếu công ty ông có khả năng liên minh với bất cứ tổ chức nào trên thế giới thì tổ chức nào ông sẽ chọn để liên minh?

Trong công ty ông, luật lệ bất thành văn nào trong công việc là nhân tố kìm hãm tốc độ tiến hành công việc, làm giảm hiệu quả và giảm cả lợi nhuận?

Ông giống như một người dự đoán đường hướng cho công ty; vậy thì nếu sử dụng các thuật ngữ khí tượng, ông dự đoán thế nào về tương lai của công ty mình?

Đừng nói rằng tôi sai! Đó quả thực là những câu hỏi lớn. Và nếu bạn có được câu trả lời trung thực từ đó thì thật là tuyệt. Nhưng nếu bạn đưa ra các câu hỏi như thế cho nhà tuyển dụng trước khi nhận được từ họ một lời đề nghị làm việc, thì bạn sẽ phải đối diện với rủi ro ngày càng cao. Ai cũng thích chọn việc nhẹ nhàng. Nhà tuyển dụng không nằm ngoài số đó, đơn giản họ chỉ muốn ngồi khoanh tay hy vọng ứng viên kế tiếp sẽ đem đến cho họ ít thách đố hơn.

7. Tránh các câu hỏi mà câu trả lời là hiển nhiên hay quá dễ trả lời

Hỏi những câu như dưới đây sẽ thể hiện bạn thiếu hiểu biết hoặc đơn giản là bạn quá lười suy nghĩ:

IBM là viết tắt của chữ gì?

Giám đốc điều hành IBM là ai?

Công ty có trụ sở đặt tại đâu?

Công ty có trang web chứ?

Tại sao vậy? Bởi vì những câu hỏi này chẳng khác nào hỏi những thông tin có sẵn trên trang web hoặc bản báo cáo thường niên của công ty. Đừng bắt nhà tuyển dụng phải thông báo lại những điều đã quá hiển nhiên như vậy. Trong trường hợp khả quan nhất, những câu hỏi này sẽ chỉ khiến nhà tuyển dụng băn khoăn về khả năng gắn bó với công việc của bạn, còn trong trường hợp tồi nhất, bạn sẽ không còn cơ hội được nhận vào làm.

8. Tránh các câu hỏi "tại sao?"

Những câu hỏi "tại sao" thường thể hiện tính đối chất, đương đầu. Những nhà tuyển dụng có thể đi xa hơn bằng cách đưa ra các câu hỏi "tại sao", bởi vì xét cho cùng, họ muốn tìm hiểu quá trình suy nghĩ cũng như chất lượng các quyết định của bạn. Nhưng khi tình thế đảo ngược, có nghĩa là câu hỏi "tại sao" xuất phát từ phía ứng viên thì nó dễ làm cho người phỏng vấn trở nên phòng thủ. Sẽ là không tốt nếu bạn hỏi:

Tại sao các ông lại hợp nhất hoạt động sản xuất của hai cơ sở Seattle và Dallas?

Câu hỏi này được đưa ra chẳng khác nào một thách đố, và sẽ tốt hơn rất nhiều nếu bạn hỏi:

Tôi thực sự quan tâm đến quyết định gần đây của công ty trong việc hợp nhất hoạt động sản xuất của hai cơ sở Seattle và Dallas. Trong một bài báo trên tạp chí Wall Street, Giám đốc điều hành công ty tuyên bố rằng mục đích của việc sáp nhập này là để tiếp cận với khách hàng bất cứ khi nào có thể. Nhưng hành động này đôi khi cũng tạo ra khoảng cách giữa công ty và khách hàng. Vậy chúng ta có thể thảo luận một chút về quyết định này của công ty ông được không?

9. Tránh các câu hỏi về sự tuyệt đối

Các câu hỏi về sự tuyệt đối (kiểu như "Cuốn sách nào hay nhất của mọi thời đại?") sẽ khiến mọi người do dự và đưa họ vào thế buộc phải phòng thủ. Câu hỏi kiểu này sẽ hạn chế sự chủ động của nhà tuyển dụng, khiến họ phải dè chừng trong khi đối thoại.

Nên tránh: Khó khăn lớn nhất mà công ty ông đã gặp phải là gì?

Và nên hỏi: Theo ông thì đâu là ba thử thách lớn nhất mà các ông đã phải gặp phải?

Nên tránh: Điều gì được đánh giá là tốt nhất ở công ty ông?

Mà nên hỏi: Ông có thể cho tôi biết một vài điều mà ông thực sự cảm thấy thích ở công ty này không?

Khi bạn tránh các câu hỏi về sự tuyệt đối, nhà tuyển dụng sẽ có không gian để thể hiện cái "Tôi" nhiều hơn trong các câu trả lời.

10. Tránh các câu hỏi dẫn dắt hoặc áp đặt

Câu hỏi dẫn dắt của bạn sẽ là tín hiệu để nhà tuyển dụng hiểu rằng bạn đang mong muốn một câu trả lời cụ thể. Đồng thời, các câu hỏi đó cũng có thể thể hiện bạn là một người truyền đạt vụng về (nếu ta suy nghĩ một cách tích cực) hoặc bạn là một người quá khôn khéo (nếu suy nghĩ tiêu cực). Chính vì thế, trong tất cả các tình huống, bạn không nên chú trọng vào các câu hỏi loại này. Hãy đảm bảo các câu hỏi bạn đưa ra là hoàn toàn vô tư, không áp đặt. Sau đây là một dạng của câu hỏi dẫn dắt:

Liệu có đúng không khi nói rằng ở công ty ông tiền lương được trả cao hơn một chút so với mặt bằng chung?

Hãy cẩn thận khi bạn muốn hướng nhà tuyển dụng đến một câu trả lời sẵn có, điều đó sẽ đem lại hiệu quả ngược với mong đợi. Sẽ chẳng sao cả nếu bạn hỏi thẳng:

Chính sách chi trả của công ty ông so với mặt bằng chung ra sao?

Cách diễn đạt như trong câu hỏi kế tiếp sau đây có thể bị coi là kiêu ngạo và người ta sẽ nhìn bạn như thể một thằng ngố:

Tôi tin quan điểm của ông cũng giống với tôi rằng khách hàng luôn luôn đúng. Vậy nhân viên của ông sẽ được khen thưởng như thế nào khi từ bỏ chính kiến của mình để đặt yêu cầu khách hàng lên ưu tiên hàng đầu?

Bạn lấy đâu ra chứng cứ để cho rằng nhà tuyển dụng đồng tình với mình? Tốt hơn hết hãy hỏi thẳng ông ta. Cũng chẳng hại gì cho nhà tuyển dụng khi ông ta cho bạn biết về danh tiếng của công ty, nếu đó là sự thật:

Công ty ông nổi tiếng vì dịch vụ khách hàng rất tốt. Vậy liệu ông có thể chia sẻ với tôi một chút về cách thức ông đốc thúc và uỷ quyền cho nhân viên khi họ bắt buộc phải đưa ra một ưu tiên về dịch vụ khách hàng trong chừng mực chấp nhận được hay không?

Các câu hỏi mang tính áp đặt cũng sẽ làm cho hình ảnh của bạn xấu đi bởi vì khi hỏi, bạn sẽ tự thể hiện rõ định kiến của mình. Những câu hỏi này không những không phù hợp, mà còn làm cho người đối diện nhận xét về tính kiêu ngạo của bạn, hoặc thậm chí còn coi đó là một sự xúc phạm. Cho dù bạn có kỳ vọng bao nhiêu đi nữa rằng cuộc phỏng vấn là nơi chia sẻ quan điểm thì các câu hỏi áp đặt sẽ chỉ đem đến tác dụng ngược lại mà thôi! Dưới đây là một số kiểu câu hỏi áp đặt:

Làm thế nào công ty xác định vị trí các nhà máy sản xuất tại Trung Quốc khi công ty từng mang tiếng là vi phạm nhân quyền?

Với tất cả những chương trình thiết lập dành cho người dân tộc thiểu số và thậm chí cho những người không sinh ra trên đất nước này, thì một người Mỹ da trắng có thể hy vọng cơ hội phát triển nghề nghiệp như thế nào?

Các câu hỏi kiểu như thế này bộc lộ những thành kiến vốn có của bạn, mặc dù không chủ ý, nhưng chúng lại không thể giúp bạn tiến xa hơn trong quá trình xin việc của mình.

11. Tránh đưa ra những câu nói ẩn ý, thách đố

Những nhà tuyển dụng rất ghét bị thách đố và họ thường loại bạn ra ngay khi họ nhận thấy dấu hiệu đầu tiên của sự thách đố đó. Điều đó có nghĩa là nếu bạn có một lời mời làm việc từ một công ty A thì hãy giữ nó cho riêng mình cho đến sau khi một công ty B cũng quan tâm và đưa ra cho bạn một lời mời. Thật đáng tiếc, các ứng viên thường lạm dụng chiến thuật so sánh những nhà tuyển dụng với nhau dựa trên danh tiếng, hoặc như trường hợp này, là bịa ra một số lời đề nghị cộng tác làm việc của các công ty khác. Một vài năm trước đây, chiến thuật này đã gây ra hậu quả là môi trường tuyển dụng lao động trở nên không hợp lý và thiếu bền vững. Nhưng bây giờ thì khác xa rồi, bạn đừng bao giờ áp dụng chiến thuật đó vào thực tế hiện nay bởi vì những nhà tuyển dụng sẽ sẵn sàng... chúc bạn lên đường may mắn với công ty kia và không bao giờ quay lại cân nhắc tới việc nhận bạn dù chỉ một lần. Ví dụ:

Tôi đang cân nhắc lời mời làm việc từ một số công ty khác, trong số đó có một công ty rất mạnh thuộc nhóm đối thủ cạnh tranh với các ông, và tôi cần đưa ra câu trả lời chính thức vào thứ 6 này. Vậy liệu ông có thể đưa ra một đề nghị hấp dẫn hơn không?

Câu hỏi này đặc biệt khiến nhà tuyển dụng khó xử và thất vọng. Thật khó có thể tìm được một cách diễn đạt nào khác để thay thế, nhưng cách diễn đạt sau đây có lẽ sẽ hiệu quả hơn:

Tất cả những điều tôi biết về công ty ông và cơ hội nghề nghiệp ông đưa ra khiến tôi tin rằng tôi có thể chấp thuận làm việc và đóng góp công sức cho công ty ngay lập tức. Vì thế, tôi rất muốn nhận được một lời mời chính thức. Một công ty khác đã đưa ra cho tôi lời đề nghị hấp dẫn và tôi nói sẽ trả lời họ vào thứ 6 này. Trong trường hợp đơn xin việc của tôi được công ty ông xem xét chính thức, tôi thực sự mong muốn sẽ nhận được một lời mời vào làm việc trước thứ 6 này. Liệu như vậy có được không?

12. Tránh các câu hỏi hàm chứa sự thất vọng

Có một ý kiến rất hay về bộ phim *"Broadcast News"* đưa ra cho tất cả những người tìm việc rằng: "Thế giới này sẽ thật tuyệt khi những nỗi kinh hoàng và niềm thất vọng đều được coi là tiêu chí đánh giá những gì tốt đẹp!" Nhưng thật không may, các người phỏng vấn - giống như các cặp tình nhân đang trong thời kỳ lãng mạn - thường rất "dị ứng" và khó chịu với những nỗi thất vọng cũng như những chuyện không vui. Nhà tuyển dụng không muốn biết về hoàn cảnh tài chính khó khăn của bạn và những thất bại của bạn trong chuyện tình cảm. Bạn phải giấu đi bất cứ tín hiệu nào của sự thất vọng cũng như chán nản khi chưa nhận được một lời đề nghị làm việc nào sắp tới. Bằng mọi giá, phải tránh những câu kiểu này:

Một điều rất đơn giản là tôi phải được nhận làm ở vị trí này. Tôi đang nợ tiền thuê nhà và sẽ bị đuổi đi nếu như tới đây tôi không được nhận vào làm việc cho công ty ông.

Thậm chí khi bạn nhận được sự cảm thông của nhà tuyển dụng trước hoàn cảnh đó thì cũng không nên đưa thêm câu hỏi kế tiếp sau đây vì trong đó thể hiện sự tuyệt vọng quá mức:

Tôi hy vọng cuộc phỏng vấn này đủ tốt để các ông có thể đưa ra quyết định nhận tôi vào làm. Liệu tôi có sai ở đâu không?

Có thể nói, thái độ tốt nhất của ứng viên khi phỏng vấn là luôn thể hiện sự tự tin và thoải mái.

13. Hỏi những câu có nội dung tập trung vào những gì công ty có thể làm cho mình

Ứng viên luôn muốn nâng cao hơn nữa chất lượng cuộc sống của mình còn nhà tuyển dụng lại đặt mục tiêu chính là giải quyết ổn thỏa các khó khăn của công ty. Xuất phát từ thực tế đó, khi nhà tuyển dụng nghe thấy bạn đặt câu hỏi "Thế còn quyền lợi của tôi thì sao?", đó là lúc đánh dấu thất bại của bạn trong cuộc phỏng vấn:

Tôi cam kết sẽ phát triển vốn chất xám của mình qua việc học tập các công nghệ mới. Khi đó liệu tôi có thể trông mong nhận được ưu đãi học phí hay bất kỳ sự hỗ trợ giáo dục nào khác không?

Bạn muốn phát triển bản thân mình, đó là một điều rất tốt. Nhưng nhà tuyển dụng lại không hề muốn bạn sử dụng thời gian anh ta thuê bạn chỉ để bạn sử dụng vào việc học hành. Nhà tuyển dụng có các khó khăn cần giải quyết và họ muốn biết liệu bạn

có thể giúp gì khi giải quyết các vấn đề đó. Nếu bạn làm được, thì có thể sau đó, công ty sẽ đầu tư cho bạn học tập các kỹ năng, từ đó sẽ giúp bạn và cũng là giúp công ty giải quyết được nhiều việc hơn. Hãy so sánh câu hỏi trên với đề xuất sau đây:

Tôi muốn sử dụng tất cả các kinh nghiệm và mọi thứ tôi biết để giải quyết các khó khăn của ông. Nhưng cùng với đó, tôi hy vọng có thể tăng được giá trị đóng góp của mình cho công ty thông qua việc học tập và cập nhật các kỹ năng cũng như công nghệ mới. Và tôi muốn hỏi liệu công ty có chương trình học tập giúp tôi nâng cao giá trị của mình cho công ty hay không?

14. Nếu bạn muốn làm việc, hãy đề nghị họ giao việc cho bạn

Chúng ta sẽ tìm hiểu về đề nghị được nhận vào làm trong chương 12, nhưng việc đưa ra cái nhìn tổng quan ở đây cũng là rất quan trọng. Là một ứng viên, bạn nên sử dụng cơ hội của mình để đặt các câu hỏi, từ đó hình thành một nền tảng giúp bạn có thể đưa ra lời đề nghị nhà tuyển dụng giao công việc cho bạn. Các đề nghị như vậy thường được gọi là các câu hỏi "thúc giục hành động". Lý do là, như tất cả những người bán hàng (trong trường hợp này là bạn), bạn có nhiệm vụ phải dẫn dắt người mua (ở đây là nhà tuyển dụng) đến một quyết định cuối cùng là HÀNH ĐỘNG (đưa ra lời mời làm việc).

Nhiều nhà tuyển dụng cho rằng mong muốn đối với một vị trí làm việc cũng quan trọng không kém gì năng lực để tiến hành công việc đó. Và có một "kỹ thuật" phỏng vấn rất hiệu quả dành cho ứng viên, đơn giản chỉ là hãy thẳng thắn đề nghị được làm việc. Một cách để đưa ra đề nghị như vậy là đặt một trong những câu hỏi sau đây cho nhà tuyển dụng:

Ông có nghĩ tôi có thể làm được công việc này không?

Nhìn chung, trước câu hỏi như vậy nhà tuyển dụng thường tránh trả lời thẳng. Nhưng nếu câu trả lời từ phía họ là "Có" thì bạn hãy mỉm cười và hỏi tiếp:

Tuyệt quá! Vậy khi nào tôi có thể bắt đầu?

Rất nhiều khả năng, nhà tuyển dụng sẽ nói một câu gì đó đại loại như:

Tôi rất ấn tượng với anh, nhưng chúng ta còn một số bước công việc nữa cần phải tiến hành trước khi tôi có thể trả lời câu hỏi của anh.

Điều đó tốt thôi. Hãy hiểu rằng, thường trong tình huống như vậy, những nhà tuyển

dụng sẽ đưa phản ứng lại một cách chống đối. Dù tin hay không, thì như vậy còn tốt hơn, bởi vì bạn nên biết rằng một sự chống đối không được nói ra sẽ là nguy cơ tiêu diệt cơ hội làm việc của bạn bất cứ lúc nào. Với một câu trả lời phản đối được thể hiện ra thành lời như vậy, ít nhất bạn cũng sẽ có cơ hội được đặt vào trong sự cân nhắc của nhà tuyển dụng.

Dĩ nhiên, cũng sẽ có một số câu trả lời phản đối mà chắc chắn bạn sẽ phải bó tay:

Một trong các điều kiện bắt buộc đối với công việc này là 6 năm kinh nghiệm làm việc trong ngành. Nhưng theo tôi được biết thì anh chưa có một năm kinh nghiệm nào cả, có phải không?

Một số cách phản đối khác nghe có vẻ dễ chịu hơn như:

Tôi nhận thấy rằng anh chưa đủ tiêu chuẩn để đảm nhận vị trí công tác trong một tập đoàn lớn hàng đầu với nhiều nguyên tắc phức tạp của chúng tôi.

Dưới đây là một số ý mà bạn có thể dùng làm "phao cứu hộ":

Tôi nhận thấy ông đã có ấn tượng về tôi như thế nào. Nhưng giá như tôi có thể giúp ông đánh giá những gì tôi đã làm được ở công ty XYZ. Tôi đã cho ông thấy cách mà tôi dẫn dắt cả 4 nhóm khác nhau. Một điều quan trọng mà chắc là tôi quên chưa nhấn mạnh với ông là: tự tôi đã sắp đặt cả 4 nhóm đó. Vào thời kỳ cao điểm của dự án, có tới 65 chuyên viên trong 4 nhóm đó phải nộp báo cáo cho tôi theo cấu trúc ma trận. Cuối cùng, dưới sự giám sát của tôi, cả nhóm đã thành công trong việc đưa ra sản phẩm chiến lược đúng tiến độ và trong phạm vi ngân sách cho phép. Ông có thực sự quan tâm đến những gì tôi vừa nói không?

Hãy chú ý cách mà ứng viên tìm ra lối thoát trong trường hợp ý kiến phản hồi của nhà tuyển dụng có hàm chứa sự phản đối.

Thậm chí nếu kinh nghiệm của bạn chưa nhiều trong mảng chuyên môn đó thì đó cũng chưa hẳn đã là tai hoạ. Hãy cố gắng xác định mức độ quan trọng của các tiêu chuẩn được liệt kê cho vị trí công việc, sau đó tập trung tấn công vào những chỗ bạn còn yếu bằng một câu đại loại như:

Tôi sẵn sàng dành thêm thời gian để theo kịp những đòi hỏi của ngành. Theo ông, như vậy có tác dụng không?

Và khi bạn nhận được ý kiến đồng tình, hãy đề nghị họ giao việc cho bạn:

Tôi biết rõ những khó khăn của công việc này, và tôi tin rằng mình có kinh nghiệm để giải quyết chúng. Tôi thực sự mong muốn được bắt tay vào làm một công việc quan trọng như thế.

Trước khi rời cuộc phỏng vấn, hãy cảm ơn nhà tuyển dụng đã dành thời gian trao đổi cùng bạn về vị trí công việc. Tiếp đến là một lời cảm ơn riêng tư dành cho họ để gây chú ý, đồng thời nhấn mạnh về lý do tại sao bạn mong muốn được đóng góp công sức cho công ty và mối quan tâm rất lớn của bạn đến vị trí công việc.

15. Không đặt những câu hỏi không liên quan đến công việc và công ty

Thêm một lần nữa, bạn sẽ bị rơi vào thế khó xử khi nhà tuyển dụng hỏi ngược lại câu hỏi của bạn bằng câu hỏi: "Cái gì làm cho anh muốn biết điều đó thế?".

Cũng tương tự như khi bạn trả lời những câu hỏi "không hợp lệ" của nhà tuyển dụng bằng cách nói thẳng: "Tôi chẳng thấy có một chút liên quan nào giữa các câu hỏi của ông và khả năng tiến hành công việc của tôi cả", đừng tạo điều kiện cho nhà tuyển dụng tìm ra lí do để nói những lời tương tự như vậy cho câu hỏi của bạn. Để an toàn, hãy xem câu hỏi của bạn có vượt được qua bài kiểm tra dưới đây không: Liệu câu trả lời cho câu hỏi của bạn có nói đến công việc, đến công ty hay đến những kỳ vọng trong công việc không? Nếu trong câu trả lời không đề cập gì các nội dung đó thì có thể coi câu hỏi của bạn là không phù hợp.

Tương tự như thế, hãy tránh những câu hỏi ngoài lề về đối thủ cạnh tranh, về các vị trí khác không liên quan đến công việc mà bạn đang phỏng vấn, hoặc về các xu hướng hiện thời không liên quan đến công ty.

Nếu bạn không gặp khó khăn khi hỏi về kinh nghiệm cá nhân của nhà tuyển dụng tại công ty (xem chương 2), hãy cố gắng tránh hỏi quá cặn kẽ về kinh nghiệm làm việc của ông ta. Sẽ không có vấn đề gì khi bạn đưa ra các câu hỏi cụ thể về những gì ông ta thích nhất và không thích nhất khi làm việc trong công ty. Nhưng hãy nhớ, đừng đi quá ranh giới đó. Nếu nhà tuyển dụng tỏ ra chịu chia sẻ những thông tin chiều sâu về con đường sự nghiệp hay kinh nghiệm làm việc của ông ta trong công ty với bạn, khi đó bạn có thể thoải mái hỏi các câu hỏi tiếp theo. Nhưng hãy nhớ kỹ: đó phải là những câu hỏi mở và không mang tính thúc ép.

Nhà tuyển dụng muốn gì?

Một số điểm chính mà những nhà tuyển dụng sử dụng để đánh giá sự phù hợp

Suy nghĩ - Liệu ứng viên có thể:

· Nhanh chóng giải quyết những khó khăn một cách hiệu quả?

· Học và ứng dụng những thông tin có liên quan đến công việc?

· Mở rộng các phản hồi trong công việc - những phản hồi có tính chiến lược, dài hạn và phức tạp không?

Hoạch định kế hoạch - Liệu ứng viên có thể:

· Lên kế hoạch thời gian và các dự án để không tiến hành thiếu bước nào hoặc không bị chậm thời hạn?

· Chấp hành chính xác các quy định phức tạp mà không có bất cứ vi phạm nào?

· Hành động thận trọng?

· Tiến hành công việc liên tục và chính xác?

Tương tác - Liệu ứng viên có thể:

· Thể hiện năng lực lãnh đạo một cách hiệu quả?

· Quan hệ tốt với những người khác trong môi trường làm việc gắn bó?

· Liên tục và thường xuyên xử lý nhu cầu của khách hàng một cách hiệu quả hay không?

· Hỗ trợ chân thành và quan tâm đúng mực đến đời sống vật chất và tinh thần của những người khác?

· Thoáng và ngoại giao tốt?

· Chỉ dẫn và phát huy hiệu quả những kỹ năng của bạn đồng nghiệp?

· Có sức thuyết phục theo lối ứng xử không quá sôi nổi?

Động cơ thúc đẩy - Liệu ứng viên có thể:

· Đúng giờ trong tất cả các ngày làm việc?

· Thường xuyên đưa ra các ý tưởng mới hoặc những tiến bộ trong công việc?

· Làm việc liên tục trong một khoảng thời gian dài mà không có phàn nàn gì?

· Vui vẻ làm việc trên mức bình thường?

- Linh hoạt và chấp nhận sự thay đổi thường xuyên?
- Chia sẻ, hỗ trợ rõ ràng với công ty?

CHƯƠNG 2: NHỮNG CÂU HỎI KHÔNG NÊN ĐẶT RA ĐỪNG ĐI ĐẾN ĐÓ

Cuốn sách này chú trọng vào việc giúp bạn xác định và thay đổi các câu hỏi mà bạn có thể hỏi người phỏng vấn sao cho bạn có thể thể hiện một hình ảnh tốt về mình trước nhà tuyển dụng, đồng thời bảo đảm bạn sẽ nhận được một lời đề nghị cộng tác làm việc. Để đạt được mục tiêu cuối cùng đó, có vô số các câu hỏi về công việc, về công ty và về ngành nghề đang chờ đón bạn.

Nhưng có một hệ thống các câu hỏi mà nhìn chung bạn nên tránh cho đến khi bạn chắc chắn được hai điều. Thứ nhất, nhà tuyển dụng chủ động đưa ra các câu hỏi đó. Thứ hai, khi bạn nhận được lời đề nghị, hoặc khi có một tuyên bố nghiêm túc về sự quan tâm của nhà tuyển dụng đến hồ sơ của bạn.

Hãy nhớ rằng, mục tiêu của bạn là nhận được lời đề nghị làm việc. Những câu hỏi đó sẽ không những không giúp gì cho mục tiêu đó của bạn mà còn có tác dụng "cuỗm đi mất" những nỗ lực mà bạn đã cố gắng. Một số câu hỏi có thể rất quan trọng và rõ ràng bạn sẽ phải hỏi, nhưng chắc chắn là không phải lúc này!

Về tiền lương và các khoản thu nhập

Trừ một số ít trường hợp ngoại lệ, bạn không bao giờ nên hỏi những câu hỏi về tiền lương cũng như các quyền lợi có liên quan như: hoa hồng lợi nhuận, nghỉ phép và nghỉ lễ. Chẳng khó khăn gì để bạn hình thành những câu hỏi này, nhưng chúng sẽ chỉ thể hiện trong mắt nhà tuyển dụng về sự tham lam của bạn mà thôi, rằng bạn luôn quan tâm đến những gì mà công ty làm cho mình hơn là những gì bạn đóng góp được cho công ty. Bất cứ sự bàn luận nào liên quan đến chủ đề này sẽ làm cho nhà tuyển dụng bớt chú ý đến năng lực, trình độ của bạn và cách thức bạn có thể đưa ra để đóng góp giá trị cho công ty.

Tất nhiên, tiền bạc và lợi ích là quan trọng. Tôi cam đoan với bạn rằng bạn sẽ có cơ hội để trao đổi về chủ đề này ngay sau khi nhà tuyển dụng thể hiện mối quan tâm của họ đến bạn và năng lực của bạn. Khi đó, vị thế thảo luận của bạn sẽ cao hơn nhiều. Chính vì thế, hãy tạm gác lại chủ đề "tiền" để tập trung thể hiện những gì bạn biết về khó khăn của công ty và khả năng bạn giải quyết các khó khăn đó.

Mặt khác, nói là một chuyện, vấn đề là phải biến điều đó thành sự thật. Tiền luôn luôn

là một vấn đề tế nhị, vậy thì tại sao chúng ta lại luôn muốn thảo luận về sự thật đó nhỉ? Sự thật là, tất cả các cố vấn nghề nghiệp, các chuyên gia "săn việc làm" khuyến nghị bạn rằng thảo luận về tiền bạc trước khi nhà tuyển dụng đưa vấn đề đó ra là một điều cấm kỵ, nhưng theo tôi, không nên quá cứng nhắc quá trong việc này. Đôi khi, việc thảo luận về tiền bạc lại có ý nghĩa giải tỏa tâm lý đối với ứng viên, khiến họ trò chuyện thoải mái về chủ đề này tại thời điểm ban đầu của cuộc phỏng vấn. Bất kỳ một người hiểu biết nào cũng nhận thức được rằng chủ đề về tiền công được trả, lợi ích y tế được hưởng, và bất kỳ yếu tố nào cấu thành một tuần làm việc cũng đều là chủ đề quan trọng. Hành động thẳng thắn từ chối bàn luận về các chủ đề này sẽ hạn chế tính trung thực trong mối quan hệ giữa ứng viên và nhà tuyển dụng, và chắc chắn đó không phải là cách tốt nhất để bắt đầu một mối quan hệ với ai đó mà không lâu nữa sẽ trở thành người giám sát hoặc cố vấn của bạn.

Có một ngoại lệ khi vấn đề tiền lương được đem ra bàn bạc trước, chứ không phải là sau khi đã qua gần hết cuộc phỏng vấn. Ngoại lệ này thuộc về nhân viên bán hàng, những người được chi trả dựa trên hoa hồng, chứ không phải tiền lương. Đối với nhân viên bán hàng, nguyện vọng về thu nhập cao vốn đã được coi là cố hữu. Các công ty suy cho cùng luôn mong muốn nhân viên bán hàng của mình "tham", có khát khao kiếm tiền ở một chừng mực hợp lý nào đó. Hệ thống công ty được thiết lập sao cho nhân viên bán hàng chỉ kiếm được tiền khi họ mang được thật nhiều tiền từ khách hàng về cho công ty. Do đó, nếu bạn tham gia phỏng vấn vào vị trí bán hàng thì việc bạn đề cập nhiều đến hoa hồng, quyền lợi, doanh số và các lợi ích khác trong khi trao đổi với nhà tuyển dụng cũng là hợp lý.

Các câu hỏi tự hạn định

Đó là những câu hỏi đề cập các nhu cầu của bạn trước khi nhà tuyển dụng đề cập chúng. Tất nhiên, bạn sẽ có một số nhu cầu chính đáng về giờ làm việc, phương tiện đi lại, điều kiện y tế, đào tạo và cả các điều kiện ăn ở. Nhưng hiếm khi bạn có lợi thế khi bàn bạc về các chủ đề này trước khi nhà tuyển dụng bộc lộ mối quan tâm của họ dành cho bạn. Vậy tốt hơn, hãy chờ cho tới khi bạn nhận thấy mối quan tâm thực sự mà công ty dành cho mình. Dù gì đi nữa, nhà tuyển dụng cũng sẽ hỏi bạn rằng: "Anh còn vấn đề gì nữa không trước khi chúng ta chuyển sang bước tiếp theo?". Có thể nói đấy là lúc thích hợp và an toàn nhất để bạn đưa ra các vấn đề còn đang "lăn tăn" trong đầu.

Nói cách khác, bạn phải bảo đảm rằng các câu hỏi mình đưa ra không làm gia tăng các rào cản hay sự phản đối. Ví dụ:

Bổ nhiệm công tác ở nơi xa có phải là một phần cần thiết trong công việc này hay không?

Câu hỏi "sát sườn" này làm nảy sinh nghi ngờ của nhà tuyển dụng về sự sẵn sàng nhận nhiệm vụ công tác xa của bạn. Thậm chí nếu vị trí công việc đang tuyển chọn không nhắm vào mục đích chuyển công tác nhưng một câu hỏi được đặt ra như vậy sẽ khiến nhà tuyển dụng băn khoăn liệu bạn có phản đối việc chuyển địa điểm công tác hay không.

Nếu vấn đề chuyển công tác thực sự quan trọng đối với bạn thì bằng mọi cách, hãy hỏi nhưng phải bằng một câu thể hiện tính linh hoạt của bạn chứ đừng đưa ra câu hỏi kiểu thách đố:

Tôi biết, việc đi công tác xa là một đòi hỏi khá thường xuyên trong công việc. Tôi đã chuẩn bị cho việc này vì lợi ích của công ty. Vậy ông có thể cho tôi biết rõ hơn về tính thường xuyên trong việc chuyển công tác của tôi trong một giai đoạn từ 5 đến 10 năm được không?

Dưới đây là một số ví dụ nữa về những câu hỏi tự hạn định và ý kiến bình luận của những nhà tuyển dụng:

Việc này có triển vọng không?

Có thể, nhưng có phải anh muốn nói rằng anh chưa toàn tâm toàn ý với công ty?

Ông có thể cho tôi biết liệu công ty đã cân nhắc tới những lợi ích to lớn từ việc đi công tác dài hạn này chưa?

Tại sao anh lại muốn ra khỏi công ty trước khi anh kịp nhìn thấy nó nhỉ?

Tôi biết việc chi trả cho nhân công sẽ được thực hiện thông qua hệ thống điện tử. Nhưng liệu tôi có thể nhận lương theo kiểu cũ (tiền mặt) được không?

Anh đã và đang đề nghị một ngoại lệ đấy! Còn gì tiếp theo nữa không? Và tại sao anh lại sợ công nghệ đến thế nhỉ?

Tôi sẽ không phải làm việc với người có học vấn thấp hơn tôi, phải vậy không?

Anh hẳn là người có thành kiến? Tại sao chúng ta lại phải chấp nhận rủi ro rằng anh có thể còn có những chuyện cá nhân khác nữa nhỉ?

Theo như mô tả công việc thì tôi phải làm cả vào cuối tuần. Ông thực sự nghiêm túc đấy chứ?

Chúng tôi thực sự nghiêm túc khi đưa ra bản mô tả công việc. Nhưng với những gì anh nói, có lẽ chúng tôi sẽ phải cân nhắc lại trường hợp của anh.

Bạn đã nắm được cơ hội trong tay. Tuy vậy đừng vội giương cờ chiến thắng. Một khi nhà tuyển dụng quyết định bạn là người thích hợp cho công việc, bạn sẽ thấy họ rất dễ dãi trong các vấn đề này. Việc của bạn chỉ là chờ đến khi nào họ đưa ra lời đề nghị chính thức, đến lúc đó bạn mới nên đưa các vấn đề này ra thảo luận.

Vậy còn tính hài hước thì sao?

Charles Handler, đương kim Chủ tịch Rocket-hire.com đã thuật lại rất chi tiết một bài học về chủ đề này. Trong cuộc phỏng vấn vào vị trí Giám đốc Điều hành Công ty, Handler đã cố gắng đưa ra luận điểm về các phương pháp tuyển chọn đáng tin cậy. Trong khi cố tỏ ra vui vẻ, ông cho biết mình đồng tình với mọi phương pháp tuyển chọn nhân viên, chỉ trừ có thuật xem tướng chữ. Thuật xem tướng chữ là việc nghiên cứu về chữ viết tay, coi đó là một phương pháp để phân tích con người.

Bạn có thể đoán được điều gì xảy ra tiếp theo không? Ông giám đốc điều hành lúc đó đã nhìn lên, cười và chậm rãi thông tin cho Handler biết rằng thuật xem tướng chữ là sở thích của ông ta, đồng thời cũng cho biết thêm rằng phương pháp đó có giá trị rất xác thực.

Tin vui là vào cuối ngày, lời nói lém lỉnh đó đã không làm cho Handler cảm thấy tổn thương. Đồng thời ông cũng nhận được lời đề nghị làm việc. Nhưng ông đã rút ra được một bài học quý. "Hãy nghĩ thật kỹ, hãy uốn lưỡi bảy lần trước khi đưa ra một câu chuyện vui hoặc đơn giản chỉ một câu nói lém lỉnh. Bất kể chủ đề nào bạn chọn, mặc dù có vẻ vô hại, cũng rất có thể "đụng chạm" tới nhà tuyển dụng".

Mặt khác, hài hước một cách lịch sự và được tập trung một cách sắc sảo có thể đem lại hiệu quả và lợi thế. Nhưng đó bắt buộc phải là tính hài hước tự nhiên bởi vì không gì rủi ro bằng một sự hài hước gượng ép. Người hài hước "nghiệp dư" đừng bao giờ thể hiện tính hài hước tại văn phòng, bởi vì những nỗ lực hài hước "không đến nơi" sẽ chỉ gây phản tác dụng, và nếu như sự hài hước của bạn lại vô tình động chạm đến nhà tuyển dụng thì sẽ chẳng bao giờ bạn còn có hội để sửa chữa. Vì lẽ đó, các chuyên gia hướng nghiệp thường khuyên chúng ta không nên cố gắng thể hiện sự hài hước, sử dụng ngôn ngữ châm biếm hay bỡn cợt. Hãy trò chuyện thẳng thắn và bạn sẽ đi đến

nơi, đạt được mục tiêu cần đến.

Tuy vậy một số nhà tuyển dụng lại khuyến khích tính hài hước bởi vì điều đó thể hiện tính lạc quan của bạn khi làm việc. Theo Susan Trainer: "Khả năng cười chính mình là một phẩm chất tốt, nó thể hiện bạn không bao giờ đặt mình vào trạng thái quá bi quan. Đó là một đặc điểm rất lôi cuốn".

Một số nhà tuyển dụng khác vẫn hoài nghi. Bryan Debenport - chuyên gia tuyển dụng tại Alcon Laboatries, nhà sản xuất thuốc chữa mắt với trên 3000 nhân công tại Fort Worth, bang Texas - đã khuyến cáo: "Tôi muốn câu hỏi phải được thể hiện một cách nghiêm túc. Tôi không cấm tính hài hước nhưng tốt hơn thì nên thể hiện vào đầu hoặc cuối buổi phỏng vấn; và cũng không nên lạm dụng điều đó".

Mục tiêu khi bạn tỏ ra hài hước là nhằm tạo cảm giác thân thiện đối với nhà tuyển dụng, để chia sẻ khiếu hài hước và nhấn mạnh khả năng hoà nhập của bạn với công ty. Dĩ nhiên, khi xu hướng cá tính của bạn và nhà tuyển dụng quá khác nhau thì nỗ lực hài hước của bạn chỉ được coi là lạc điệu mà thôi.

Khi cất tiếng cười, sự thay đổi trạng thái tâm lý xảy ra sẽ khiến mọi người cảm thấy thoải mái, linh hoạt hơn và - điều bạn mong muốn hơn cả - họ sẵn sàng tán đồng. Hài hước cũng đồng nghĩa với sự hóm hỉnh, mà hóm hỉnh lại xuất phát từ một cái đầu thông minh. Và chẳng có băn khoăn gì khi nhà tuyển dụng săn tìm những ứng viên có phẩm chất này. Hãy để cho nhà tuyển dụng thể hiện trước. Nếu họ bắt đầu bằng một câu chuyện hài hước tích cực, đó là lúc bạn cũng có thể chia sẻ một chút hài hước của mình.

Chỉ nói đùa về bản thân mình thôi

Bạn chỉ có thể đem mình ra để hài hước mà thôi. Bất kỳ đề tài nào đều không được phép đưa ra để đùa. Có thể bạn cho rằng mình và nhà tuyển dụng có cùng một số quan điểm về chính trị, quan hệ giới tính, về tôn giáo và các dân tộc thiểu số. Nhưng như vậy cũng không có nghĩa là bạn có thể nói đùa xa hơn. Trong những vấn đề này, bạn không được tỏ ra hài hước bởi chẳng có gì đáng cười khi bạn kỳ thị người khác cả. Đây là các chủ đề luôn ẩn chứa những rủi ro, có khi còn phản tác dụng khi được đem ra để đùa. Và khi nhận thấy dù chỉ có một khả năng nhỏ nhất là câu hài hước của bạn có thể tấn công vào điểm nhạy cảm của người khác thì hãy giữ lại câu đùa đó trong lòng, đừng nói ra nữa.

Vậy thì kiểu hài hước nào có thể coi là chấp nhận được? Sử dụng giọng địa phương ư?

Chủ đề này rất rủi ro. Đừng dùng tới nó! Lời nói bóng gió cũng không nên dùng vì nó có thể bị hiểu sai. Những câu chuyện kể về chuyện riêng tư có thể có hiệu quả khi được trình bày thật ngắn và có trọng điểm. Một ứng viên đã kể rằng, câu nói dưới đây, khi nói ra một cách thẳng thắn với một nụ cười rộng mở, có thể khiến cho người đối diện cười lớn và thực sự trả lời lại:

Tới lúc này thì ông/ bà thích tôi đến độ nào rồi?

Nancy Levine, Phó giám đốc khách hàng của hãng Pacific Film - trụ sở San Francisco - thừa nhận một câu nói như trên cũng có thể có hiệu quả nhưng mức độ rủi ro lại rất cao bởi vì đó rõ ràng là một câu hài hước quá thô. "Nếu đã tới lúc tôi cảm thấy mối quan hệ giữa mình và ứng viên đủ gần gũi thì kiểu hài hước như thế là bình thường, thậm chí còn rất hay. Nhưng thật không có gì khiến tôi bực mình hơn khi một ai đó đang cố gắng tỏ ra khôi hài trong khi tôi chẳng thấy anh ta khôi hài chút nào. Hãy thận trọng nếu bạn muốn sử dụng sự hài hước. Nhưng hãy nhớ, chỉ thêm thắt ít thôi, giống như khi bạn nêm thêm chút gia vị tiêu vào món ăn của mình vậy".

Thế còn chuyện tiếu lâm thì sao? Liệu việc kể một câu chuyện cười trong cuộc phỏng vấn có hữu ích gì không?

Chuyện cười cũng có thể mang rủi ro lớn. Tuy vậy, đôi khi bạn cũng cần có một vài câu chuyện để làm "vốn". Tôi biết một giám đốc nhân sự đã đề nghị ứng viên kể một câu chuyện cười với dụng ý kiểm nghiệm sự nhanh trí của ứng viên đó. Nếu cuộc phỏng vấn diễn ra tại một địa điểm không trang trọng (như tại một nhà hàng chẳng hạn) thì việc đề nghị kể một câu chuyện cười đôi khi cũng có ý nghĩa. Những bối cảnh tương tự như vậy sẽ cho phép linh hoạt hơn. Mặc dù vậy, thận trọng không bao giờ là thừa cả.

Một số nhà tuyển dụng sẽ kể chuyện cười cho bạn nghe, có thể là nhằm phá tan bầu không khí căng thẳng, hoặc để minh họa cho một điều gì đó. Đôi khi, những nhà tuyển dụng không chuyên hoặc chưa có sự chuẩn bị sẽ kể các câu chuyện cười bởi họ cảm thấy không thoải mái hoặc chưa biết phải làm gì. Trong cả hai trường hợp này, bạn phải cố gắng để không bị lôi kéo vào việc cùng với nhà tuyển dụng kể cho nhau nghe các câu chuyện tiếu lâm. Hành động đó sẽ chỉ tạo ra mối quan hệ thân thiện giả tạo, nó không những không giúp được gì cho cuộc phỏng vấn mà còn chẳng tạo ra điều gì hay ho cả. Vì thế, hãy lắng nghe chỉ để thỉnh thoảng phụ họa theo và rồi quay trở lại với chủ đề chính:

Tôi đánh giá cao những gì ông đã nói. Đúng là các trục trặc trong giao tiếp có thể

xảy đến bất kỳ lúc nào và theo cách mà chẳng ai có thể lường trước được. Đôi lúc những mẩu chuyện có vẻ vui thật đấy nhưng lại gây không ít tổn hại cho công ty... Trong công việc trước của tôi, tôi đã lãnh đạo một nhóm để triển khai...

Trong trường hợp nếu bạn buộc phải kể một câu chuyện cười, hãy đảm bảo đó là một câu chuyện ngắn và hướng về chính bạn hoặc về một vấn đề chung chung nào đó của công việc. Hoặc nếu câu chuyện đề cập đến chủ đề phỏng vấn việc làm thì càng tốt. Và đừng bao giờ kể nhiều hơn một câu chuyện, dù cho bạn có bị lôi kéo hay không. Ví dụ, câu chuyện dưới đây tuy là buồn cười nhưng vẫn không đi ra ngoài nội dung của cuộc phỏng vấn:

Cuối buổi phỏng vấn, nhà tuyển dụng đưa ra một câu hỏi cho một kỹ sư mới tốt nghiệp trường MIT về mức lương mà anh ta mong muốn.

"Khoảng 140.000 đô la Mỹ mỗi năm, tuỳ thuộc vào các quyền lợi khác".

"Xem nào, thế anh nghĩ thế nào về những quyền lợi khác như 5 tuần nghỉ phép, 14 ngày nghỉ lễ, bảo hiểm y tế và bảo hiểm răng miệng toàn bộ, tỷ lệ trích cho quỹ hưu trí là 50% lương, và quyền sử dụng một chiếc xe công ty cứ 2 năm ký một lần, ví dụ như một chiếc xe... Corvette đỏ?"

"Ôi trời đất! Ông đùa đấy à?" - ứng viên nói.

"Tất nhiên là tôi đùa rồi, nhưng bởi vì anh đùa trước đấy chứ".

5 nguyên tắc khi sử dụng khiếu hài hước

1. Hướng chuyện hài hước vào bản thân mình chứ không được nhằm vào bất cứ chuyện gì khác.
2. Chỉ được phép phụ họa theo câu chuyện hài hước của nhà tuyển dụng.
3. Không gượng ép.
4. Không châm chọc, mỉa mai.
5. Nếu chưa chắc chắn thì đừng đem chuyện gì ra đùa.

Các câu hỏi về nhà tuyển dụng

Các cá nhân đều có liên quan đến nhau, cho nên việc ứng viên muốn tìm hiểu về nhà

tuyển dụng cũng là chuyện bình thường. Nhà tuyển dụng là hình ảnh đại diện ban đầu cho công ty, nơi mà ứng viên đang mong muốn được đến làm việc. Do vậy, khi ứng viên muốn đặt câu hỏi về tiểu sử, về quan điểm và kinh nghiệm của nhà tuyển dụng thì điều đó cũng không có gì là khác thường.

Hiển nhiên rồi: con người luôn có nhu cầu nói chuyện, trao đổi thông tin với nhau. Hầu hết các ứng viên đều muốn biết về nhà tuyển dụng. Một câu hỏi lớn được nêu ra là bạn có thể tiếp cận nhà tuyển dụng thân mật tới mức độ để không vượt qua ranh giới của buổi phỏng vấn? Theo Bob Conlin, Phó giám đốc marketing của Công ty Incentive Systems tại Bedford, bang Massachusetts: "Nếu bạn hỏi nhà tuyển dụng các câu hỏi có liên quan và hướng đến công việc thì không sao cả". Conlin cũng nói cho biết thêm về một số câu hỏi mà ông hay sử dụng:

"Điều gì đã thuyết phục được anh đến với Incentive Systems?"

"Những đóng góp lớn nhất của Incentive Systems là gì?"

Ứng viên cũng có thể hỏi lại nhà tuyển dụng những câu hỏi ứng xử tương tự như những câu hỏi mà nhà tuyển dụng đã hỏi họ. Đó là ý kiến của Melanie Mays, Chủ tịch Tập đoàn Tư vấn Tuyển dụng Empyrean ở Dallas, bang Texas. Tốt nhất là những câu hỏi này nên được đưa ra sau khi cả hai bên đã cùng nhau xây dựng được mối quan hệ trao đổi thông tin thân thiện. Những câu hỏi như vậy chỉ nên đặt ra với chính người mà sau này bạn sẽ làm việc cùng:

Ông có thể cho tôi biết về một dự án đã thành công được không? Và làm sao ông hoàn thành được công việc đó?

Ông có thể cho tôi biết về một thời điểm ông gặp khó khăn và làm thế nào ông giải quyết được khó khăn đó?

Ông nghĩ thế nào khi nhân viên đưa ra bình luận về kiểu quản lý của mình?

Bà Mays cũng khuyến cáo rằng một số nhà tuyển dụng tỏ ra rất thoải mái với những câu hỏi kiểu này, nhưng một số khác thì cho rằng điều đó thể hiện sự xúc phạm. Nếu trường hợp thứ hai xảy ra, tốt hơn bạn nên dừng lại bởi vì sự xúc phạm chính nó đã giúp bạn nhìn nhận hậu quả sẽ là gì rồi. Một số câu hỏi cá nhân khác cũng cần cân nhắc để đưa ra cho nhà tuyển dụng:

Mong ông kể cho tôi biết về sự lựa chọn nghề nghiệp của ông? Làm thế nào ông vào được vòng tuyển dụng? Điều gì hấp dẫn ông đến với công ty này?

Ông ngưỡng mộ điều gì ở công ty này? Nếu được quyền thay đổi công ty, ông sẽ cải tổ những gì?

Có bao nhiêu cấp quản lý ở giữa ông và chủ tịch? Lần gần đây nhất ông làm việc với ông chủ tịch là khi nào?

Phải tránh những câu hỏi vượt quá phạm vi. Những câu hỏi riêng tư không phù hợp sẽ có thể nằm trong số sau:

Ông còn độc thân à?

Thu nhập của ông là bao nhiêu?

Ông sẽ mất gì nếu bỏ công việc này?

Ông có muốn làm việc với người muốn thuê tôi không?

Điều tồi tệ nhất mà ông đã phải trải qua khi ở công ty này là gì?

Ông có cho là mình hơi trẻ (hoặc hơi già) cho vị trí hiện giờ không?

Hãy nghe ý kiến của Beau Harris, nhà tuyển dụng của tập đoàn Handspring, đồng thời là chuyên gia nhân sự của Mountain View - doanh nghiệp sản xuất kính tấm che nắng hỗ trợ kỹ thuật số tại California: "Tôi hoan nghênh tất cả các câu hỏi của ứng viên về kinh nghiệm làm việc của cá nhân tôi bởi vì nhờ đó tôi có cơ hội chia sẻ với họ lòng nhiệt huyết của mình về công ty". Vậy đâu là loại câu hỏi sẽ khiến Harris khó chịu? "Đứng trên quan điểm một nhà tuyển dụng, tôi hoàn toàn không chấp nhận những câu hỏi về tình trạng hôn nhân, tôn giáo cũng như quan điểm chính trị. Tôi tin rằng đã là ứng viên thì ai cũng phải hiểu rõ điều này. Những câu hỏi như thế không có tác dụng tích cực nào trong quá trình ra quyết định của những nhà tuyển dụng".

Đúng, đó quả là những
câu hỏi ngớ ngẩn

Trong các cuộc phỏng vấn vẫn luôn tồn tại những câu hỏi rất ngớ ngẩn. Sau khi trao đổi với hàng trăm nhà tuyển dụng và các cố vấn nghề nghiệp trên khắp thế giới, tôi có thể tổng kết với các bạn rằng, thật không may, những câu hỏi trong chương này được đánh giá là rất dở. Đó là nguyên nhân dẫn đến thất bại của ứng viên trên con đường tìm việc mặc dù bản thân họ đều là những người có trình độ. Ngày nào chúng ta cũng được chứng kiến những câu hỏi rất dại dột của các ứng viên, qua đó chứng tỏ họ thiếu

sự chuẩn bị, thiếu tập trung chú ý lắng nghe khi nói chuyện với nhà tuyển dụng và thêm nữa, họ chưa thích nghi được với bối cảnh quanh mình.

Những câu hỏi không hay nhất
của mọi thời đại

Ứng viên sẽ vẫn chỉ là ứng viên khi họ hỏi những câu hỏi như thế này.

Dựa trên ý kiến đánh giá của những nhà tuyển dụng, các cố vấn nghề nghiệp và các chuyên gia nhân sự - những người đã có cơ hội chia sẻ đủ các thể loại câu hỏi dở nhất mà ứng viên đưa ra - thì dưới đây là những câu hỏi được coi là dấu chấm hết cho buổi phỏng vấn.

Trong bất cứ hoàn cảnh và điều kiện nào, ứng viên cũng phải tránh đưa ra các câu hỏi như thế:

· Liệu tôi có thể vay một khoản tiền nhỏ từ công ty không?

· Công ty ông chuyên về mảng gì?

· Ông chỉ cho tôi phòng nghỉ được chứ?

· Những lợi ích về tâm lý khi làm việc cho công ty này là gì?

· Một ứng viên sẽ nhận được bao nhiêu cảnh cáo trước khi chính thức bị cho thôi việc?

· Ông có thể đảm bảo giữ cho tôi công việc này sau một năm nữa không?

· Tôi có phải giữ liên lạc thường xuyên trong những chuyến đi công tác xa không?

· Liệu có ai để ý khi tôi đi muộn và về sớm không?

· Có bao nhiêu người dân tộc X làm việc ở đây?

· Công ty đánh giá ra sao về chuyện nghỉ làm quá nhiều?

· Ông đã có kế hoạch nghỉ hưu chưa?

· Bản mô tả công việc cho thấy có cả những công việc trong ngày nghỉ. Ông

nghiêm túc đấy chứ?

· Cung hoàng đạo của vị chủ tịch công ty là gì vậy?

· Ông sẽ không tìm hiểu lý lịch của tôi chứ?

· Quanh đây có quán trà nào không?

· Tôi phải làm việc hơn 40 giờ một tuần à?

· Tại sao tôi phải điền vào mẫu đơn xin việc này? Mọi thứ đã có trong hồ sơ của tôi rồi cơ mà?

· Ông coi thế nào là quấy rối tình dục?

· Tôi đề nghị công ty chúng ta mua 5.000 bản sách của vợ tôi?

· Tôi có được phép hút thuốc trong lúc giải lao không?

· Công ty có gần tiệm kem nào không?

· Tôi chưa ăn trưa. Có phiền ông không khi tôi ăn bánh trong khi chúng ta trò chuyện?

· Hy vọng cuộc phỏng vấn sẽ không kéo dài bởi vì vợ tôi đang đợi ở bên ngoài.

· Khi nào thì tôi đủ điều kiện để được thưởng kỳ nghỉ phép?

CHƯƠNG 3: KHI NÀO CÓ THỂ ĐẶT CÂU HỎI?

BẠN KHÔNG CẦN CHỜ TỚI LÚC ĐƯỢC MỜI ĐẶT CÂU HỎI

Trong khi điều thường xảy ra là người phỏng vấn mời người xin việc đặt câu hỏi, thì đôi khi, tốt hơn hết là bạn nên chủ động đặt câu hỏi. Đây là ba giai đoạn trong đó việc đặt câu hỏi (sau khi bạn đã xin phép được đặt câu hỏi) giúp bạn làm chủ tình thế hơn trong cuộc phỏng vấn.

Bắt đầu Brookshier, Giám đốc một công ty tuyển dụng tại Seattle, đồng thời là Chủ tịch của Seattlejobs.org, có một phong cách phỏng vấn thân mật, không trang trọng. Trong khi phỏng vấn ứng viên, bà nói rõ rằng ứng viên được quyền tự do đặt câu hỏi vào bất cứ lúc nào trong cuộc đối thoại. Brookshier lưu ý rằng: "Các ứng viên luôn được tự do đặt câu hỏi dù vấn đề được hỏi có lôi kéo sự chú ý hay không".

Brookshier bắt đầu băn khoăn, thắc mắc nếu không nhận được những câu hỏi thông minh trong phần đầu tiên của cuộc phỏng vấn. Nhưng những nghi ngờ tồi tệ nhất của bà sẽ được chứng thực, khẳng định nếu ứng viên không đặt ra bất cứ câu hỏi nào ngay cả sau khi bà đã mời họ đặt câu hỏi. Bà nói: "Tôi coi cuộc phỏng vấn là một bài kiểm tra. Nếu bạn không có câu hỏi nào dành cho tôi, thì điều đó cho tôi biết rằng bạn quá bị động hoặc đơn giản là không nghiêm túc với công việc này. Cho dù lý do là gì đi nữa thì rất nhanh chóng tôi không còn thấy thích thú với ứng viên đó nữa".

Điều làm Brookshier ấn tượng nhất là những câu hỏi xuất phát từ một câu hỏi mà bà đã đặt ra cho ứng viên ngay từ đầu cuộc phỏng vấn. Chẳng hạn như, nếu bà đã hỏi ứng viên rằng:

Anh tự hào nhất về những thành tích gì trong công việc, sự nghiệp của mình?

hay

Anh có thể kể cho tôi nghe về nhược điểm lớn nhất của anh không?

Brookshier sẽ rất ấn tượng với ứng viên nào hỏi ngược lại mình:

Công ty ông/bà tự hào nhất về những thành tựu gì trong lịch sử của mình?

hay

Ông/bà có thể kể cho tôi biết về điểm yếu lớn nhất của công ty không?

Câu hỏi cần ưu tiên

Nếu bạn thực sự muốn khẳng định bản thân và làm chủ tình thế trong cuộc phỏng vấn, thì có một câu hỏi rất hấp dẫn, câu hỏi này sẽ làm thay đổi cuộc phỏng vấn. Câu hỏi này được sử dụng phù hợp nhất trong trường hợp người phỏng vấn của bạn là giám đốc tuyển dụng, hoặc là người có quyền hạn cao. Câu hỏi này sẽ bớt đi tính hữu ích của nó nếu người phỏng vấn chỉ là người đại diện cho người thực sự tuyển dụng bạn. Câu hỏi đó là:

Ông/bà lựa chọn ứng viên cho công việc này theo những tiêu chuẩn nào?

Câu hỏi tuyệt vời này, được Irv Zuckerman đề xuất trong cuốn sách *Hire Power* của mình, cho phép ứng viên làm chủ tình thế một cách hiệu quả trong buổi phỏng vấn theo cách mà nhiều người phỏng vấn cảm thấy yên tâm. Đây là một cuộc trao đổi (có bình luận) giữa một người phỏng vấn và một ứng viên:

Người phỏng vấn: Cám ơn anh đã tới. Anh có muốn uống cà phê không?

Ứng viên: Không, xin cám ơn. Tôi dùng sau cũng được ạ. (Việc để ngỏ thái độ như thế này làm dịu đi việc từ chối trước lời mời thân thiện của người phỏng vấn. Hãy tránh bất cứ điều gì có thể làm hỏng buổi phỏng vấn. Bạn cũng sẽ cần phải rảnh tay để ghi chép những thông tin quan trọng mà bạn sẽ nhận được).

Người phỏng vấn: Ồ, vậy thì hãy tự nhiên, thoải mái nhé. Anh/chị có thể kể cho tôi nghe về bản thân anh/chị không?

Ứng viên: Tôi rất sẵn lòng. Nhưng trước hết, tôi có thể đặt một câu hỏi không? (Luôn phải xin phép khi đặt câu hỏi).

Người phỏng vấn: Tất nhiên rồi. (Điều đó không bao giờ bị từ chối cả. Lúc này, người phỏng vấn rất tò mò muốn biết bạn sẽ hỏi họ điều gì).

Ứng viên: Câu hỏi của tôi là: Ông/bà lựa chọn ứng viên cho công việc này theo những tiêu chuẩn nào?

Người phỏng vấn: Một câu hỏi hay!

Ứng viên: Tôi có thể ghi chép lại chứ ạ? (Luôn phải xin phép).

Người phỏng vấn: Tất nhiên rồi. Nào, để tôi xem nào. Tôi nghĩ tiêu chuẩn đầu tiên là...

Bây giờ hãy lắng nghe. Khi người phỏng vấn đã nói xong tiêu chuẩn thứ nhất, hãy hỏi ông/bà ta về tiêu chuẩn thứ hai. Rồi tiêu chuẩn thứ ba. Bạn sẽ nhanh chóng có được bản danh sách những "điểm quan trọng" của người phỏng vấn, hình thành nên chân dung một ứng viên lý tưởng cho công việc này. Thách thức đối với bạn là phải nhấn mạnh rằng những phẩm chất và kinh nghiệm của bạn tình cờ lại phù hợp với từng tiêu chuẩn mà người phỏng vấn đã nêu ra.

Hãy ngưng lại để suy nghĩ một phút. Chú ý xem bạn đã đạt được những kết quả gì bằng cách đặt câu hỏi tuyệt vời này. Bạn đã làm chủ được tình thế trong cuộc phỏng vấn này. Tự nhiên, người phỏng vấn lại đi theo đúng *kế hoạch trả lời* của bạn. Câu hỏi - *ông/bà lựa chọn ứng viên cho công việc này theo những tiêu chuẩn nào?* - được đặt ra nhằm đưa bạn vào vị trí người điều khiển cuộc chơi. Hãy chấp nhận rủi ro với cách diễn đạt của mình. Chúng ta hãy thử phân tích từ ngữ của câu hỏi này:

Theo những tiêu chuẩn nào. Phần này của câu hỏi tập trung việc thảo luận những vấn đề chính - vào công việc hay những đòi hỏi của công việc, hơn là vào trình độ học vấn, kinh nghiệm, tuổi tác, giới tính, v.v... của bạn. Điều mà nhà tuyển dụng thực sự muốn là một người nào đó có thể thực hiện công việc này và sẽ phù hợp với công việc. Bạn có phải là người đó không? Bạn có thể chứng minh mình là người như thế không? Đó là mục tiêu của bạn trong những giai đoạn tiếp theo của cuộc phỏng vấn.

Ông/bà sẽ lựa chọn. Điều này xác định quyền hạn của người ra quyết định. Việc biết liệu, tình cờ, bạn có phải đang nói chuyện với một người nào đó là người ra quyết định hay không, hay chỉ là một người đại diện, là rất quan trọng đối với bạn. Dù người đó là ai đi nữa, bạn cũng cần tập trung vào động từ "*lựa chọn*" trong câu này và bạn phải chứng tỏ điều gì để được lựa chọn.

Ứng viên. Chỉ một ứng viên sẽ được lựa chọn cho công việc này. Bạn muốn ứng viên đó là bạn. Một trong những công việc của bạn trong buổi phỏng vấn là nhắc nhở nhà tuyển dụng rằng bạn là người cởi mở, dễ chịu, sẽ hòa đồng với những người khác trong tổ chức.

Cho công việc này. Cụm từ này nhấn mạnh một ý là chủ đề của cuộc nói chuyện xoay quanh công việc mà người phỏng vấn cần tuyển người vì một chức năng quan trọng

của tổ chức chưa được thực hiện. Ngoài ra, ứng viên lý tưởng để giải quyết vấn đề này đã có sẵn và sẵn sàng bắt đầu công việc.

Trước khi bắt đầu

Một cuộc phỏng vấn xin việc có thể kết thúc thậm chí trước khi bạn nghĩ nó mới bắt đầu. Nói cách khác, một cuộc phỏng vấn xin việc có thể là một cuộc đối thoại bắt đầu diễn ra từ lâu trước khi những lời nói đầu tiên của bạn được thốt ra.

Viễn cảnh này cho thấy rằng việc bạn cho rằng mình có thể chọn thời điểm để bắt đầu một buổi phỏng vấn xin việc quả là một sai lầm.

Susan đến buổi phỏng vấn xin việc của mình từ sớm. Vào thời điểm được hẹn tới, người phỏng vấn Susan chào mừng cô và đề nghị cô đi theo ông lên phòng làm việc của mình. Ngay lập tức, Susan nhận ra rằng người phỏng vấn trông có vẻ hơi ngớ ngẩn như thể ông đã quên mất phòng làm việc của mình nằm ở đâu. Khi họ bắt đầu đi qua một dãy phòng làm việc, ông có vẻ do dự, đầu tiên là nhìn sang bên trái, sau đó bên phải. Không để ý tới Susan, ông dừng lại ở mỗi đoạn giao nhau, như thể ông là người đầu tiên khám phá khu vực này. Có Susan đi theo sau, thậm chí ông ấy còn quay lại đường cũ một đôi lần. Susan cảm thấy rất khó chịu, nhưng cô chẳng biết nên cư xử thế nào. Cô có nên nói gì chăng? Lời bình luận gì lúc này có làm ông thêm khó chịu không? Có lẽ người phỏng vấn đã không có khả năng trong một số lĩnh vực. Vì thế, Susan chững lại và chờ người phỏng vấn hành động. Cuối cùng thì họ cũng tìm được lối dẫn tới phòng phỏng vấn, tại đó, người phỏng vấn đặt ra cho Susan một vài câu hỏi chiếu lệ, sau đó cám ơn cô ấy đã tới. Susan không được nhận vào làm công việc đó.

Điều gì diễn ra ở đây vậy? Nếu bạn là Susan, bạn sẽ xử lý tình huống này như thế nào? Trước khi đọc tiếp, bạn hãy dành một phút suy nghĩ kỹ về thách thức này vì đây quả thực là một thách thức đấy.

Susan không nhận ra đây là một thách thức đối với mình, nhưng chạy loăng quăng khắp nơi như thế chính là một phần của buổi phỏng vấn. Khi người phỏng vấn bắt đầu mở màn cuộc nói chuyện thì buổi phỏng vấn đã kết thúc và ứng viên đã bị loại. Vâng, điều này có vẻ lạ kỳ, nhưng người phỏng vấn đã tỏ ra ngớ ngẩn, kém cỏi để kiểm tra phẩm chất lãnh đạo của Susan. Cô ấy có đề nghị sẽ giúp đỡ ông ta không? Cô có nắm vai trò chủ động trong lĩnh vực gì không, có huy động bất cứ kỹ năng gì mình có để tập trung cho cơ hội này hay không? Hay cô vẫn tỏ ra bị động? Người phỏng vấn đã hy vọng rằng Susan sẽ đặt ra một câu hỏi. Phần quan trọng nhất của

buổi phỏng vấn đã diễn ra trước khi ứng viên hiểu được rằng điều quan trọng gì đó đã xảy ra.

Lẽ ra Susan có thể làm gì? Điều đầu tiên, lẽ ra cô nên nhận ra rằng mình đang bị thử thách. Trên thực tế, tất cả mọi ứng viên đều rất hiểu rõ rằng họ đang bị đánh giá ngay khi họ ra khỏi nhà mình. Susan lẽ ra có thể làm gì hoặc nói gì? Một nhà đào tạo xin việc tại Dallas thường có khách hàng rơi vào biện pháp thử thách này đã đề xuất một phương pháp.

Ồ, ở đây không có gì là đúng hay sai cả. Nhưng tôi đã dạy Susan làm một điều gì đó để hiểu rằng rốt cuộc thì một tình huống khó chịu có nghĩa là gì. Nếu tôi đang tuyển người vào vị trí lãnh đạo hoặc quản lý nhóm, thì tôi tìm kiếm những ứng viên đáng tin cậy, họ phải đề nghị giúp đỡ về một mặt nào đó, hoặc ít nhất là dùng khiếu hài hước làm giảm bớt sự căng thẳng. Một ứng viên đã làm tôi bật cười khi cô ta đùa tếu rằng: “Có lẽ chúng ta nên rải mẩu bánh mì để tìm được đường về!” Chủ yếu là tôi muốn thấy được bằng chứng cho thấy ứng viên đang suy nghĩ. Điều làm tôi do dự nhất là khi các ứng viên không có dấu hiệu nghĩ xem cần làm gì hay quá rụt rè làm việc đó.

Thật may là những biện pháp thử thách như thế này không còn được mấy ai dùng nữa, vì thế, có thể bạn sẽ không gặp phải quá nhiều kỹ thuật thử thách bằng cách diễn kịch như vậy. Nhưng điều cần lưu ý vẫn là: Cuộc phỏng vấn bắt đầu diễn ra sớm hơn bạn nghĩ đấy. Hãy liên tục suy nghĩ và đừng ngại đặt câu hỏi. Đây là một viễn cảnh khác bạn có thể gặp phải.

Charles đang tham dự buổi phỏng vấn vào một chức vụ cao trong phòng bán hàng, và mọi thứ đang diễn ra rất suôn sẻ. Kinh nghiệm của anh vô cùng phù hợp. Hơn thế nữa, Charles và nhà tuyển dụng, phó phòng bán hàng, dường như đều cảm thấy rất hài lòng. Vì thế, các bạn hãy tưởng tượng xem Charles đã ngạc nhiên như thế nào khi đột nhiên, người phỏng vấn đứng dậy và nói: “Xin lỗi, Charles. Tôi không nghĩ là cuối cùng chúng tôi đã tìm được ứng viên phù hợp. Cám ơn anh đã có cuộc chuyện trò với tôi và xin chúc anh may mắn”. Lời từ chối được thốt ra hết sức bất ngờ đến nỗi Charles chỉ có thể nói lẩm nhẩm mấy câu khi bước ra ngoài.

Điều gì diễn ra ở đây vậy? Lại một lần nữa, bạn hãy dành một phút đặt mình vào vị trí của Charles. Bạn sẽ xử lý tình huống này như thế nào?

Charles không nhận ra rằng thái độ phản đối của nhà tuyển dụng báo hiệu sự khởi đầu cho cuộc phỏng vấn chứ không phải là báo hiệu sự kết thúc. Hãy nhớ rằng, Charles đang bị thử thách vào một vị trí cao trong bộ phận bán hàng. Một kỹ năng

quan trọng cần có cho vị trí này là sự khéo léo trong việc đối mặt với những lý do phản đối hoặc thái độ từ chối có thể xảy ra trong tương lai. Vì thế, nhà tuyển dụng bất ngờ từ chối ứng viên để xem anh ta sẽ phản ứng như thế nào.

Lẽ ra Charles có thể làm gì? Một nhà tuyển dụng của *Fortune 500* khuyên rằng lẽ ra Charles có thể trả lời là:

Xin lỗi ông, ông có thể dành cho tôi vài phút nữa được không? Tôi cảm thấy hơi khó hiểu. Tôi nghĩ là cuộc phỏng vấn đã diễn ra khá tốt đẹp và kinh nghiệm của tôi rất phù hợp với công việc mà ông đã mô tả. Nhưng hình như tôi đã quên mất điều gì đó quan trọng. Tôi rất muốn biết ông thấy những kỹ năng của tôi không phù hợp với công việc này ở điểm nào, từ đó, tôi có thể có cơ hội chứng tỏ rằng tôi thực sự là ứng viên phù hợp nhất cho công việc này.

Nhà tuyển dụng nói thêm rằng: "Kiểu trả lời như thế sẽ giúp tôi biết rằng Charles có thể xử lý những lời phản đối, chấp nhận trách nhiệm về trường hợp của mình, và đề nghị được cung cấp thông tin để từ đó anh ta có thể tiếp tục bán hàng, đó là lý do tôi sẽ tuyển anh ta". Nói tóm lại, Charles cần một câu hỏi "kêu gọi hành động" mà tôi sẽ đề cập tới trong Chương 12.

Kết thúc

Đây là một giai đoạn tiêu biểu, trong đó, bạn sẽ được mời đặt bất cứ câu hỏi nào mà bạn có. Người phỏng vấn sẽ ngồi dựa lưng vào ghế và trao quyền phỏng vấn cho bạn. Có vẻ như là cuộc phỏng vấn sắp kết thúc. Nhưng không phải đâu. Những người phỏng vấn không nhất trí cho là như vậy: Họ thực sự mong đợi bạn sẽ đặt ra những câu hỏi thông minh.

Đừng cho là bạn biết khi nào cuộc phỏng vấn kết thúc. An toàn nhất là hãy áp dụng quy tắc này: Cuộc phỏng vấn không kết thúc cho tới khi bạn không còn thích thú với công việc nữa. Cho tới lúc đó, đồng hồ vẫn chạy đấy nhé.

CHƯƠNG 4: HÃY THỰC TẬP

PHẢI BIẾT MÌNH SẼ HỎI CÁI GÌ

Khi phỏng vấn một ứng viên, Sonja Parker luôn mong rằng ứng viên đó đã nghiên cứu khá kỹ về công ty. Trước khi vào phỏng vấn với Parker, Phó Chủ tịch công ty Thiết kế Tổng hợp ở Ann Arbor, Michigan, bạn sẽ nhận được một tập tài liệu bao gồm những thông tin tổng thể về công ty, một bản mô tả chi tiết công việc, và một lá đơn xin việc. Trong cuộc phỏng vấn sơ khảo qua điện thoại, Parker luôn hỏi:

Anh nghĩ gì về công ty chúng tôi? Anh đã xem qua tập tài liệu tôi gửi chưa, hay anh đã tìm hiểu qua trang web của công ty?

Nếu ứng viên lảng tránh không trả lời thì Parker sẽ hỏi rằng liệu cô có thể mời ứng viên đó đến phỏng vấn được không. Nếu ứng viên đồng ý, Parker hỏi:

Ấn tượng của anh đối với việc làm của chúng tôi như thế nào?

Cô nói, "Tôi muốn biết xem người ứng viên có thể liên kết được những thông tin về công ty và về công việc hay không". Cô hỏi vậy là có hai nguyên do. Trước hết, cô muốn có phản hồi xem những tài liệu tuyển dụng mà công ty đang dùng có hiệu quả đến đâu. Nhưng quan trọng hơn cả, cô tin rằng ứng viên nào bỏ thời gian để tìm hiểu thấu đáo về những tài liệu tuyển dụng thể hiện rằng người đó thực sự yêu thích công việc, còn những người chẳng chịu tìm hiểu gì quả là nguy hiểm cho công ty.

Cô nói, "Nếu bạn muốn làm việc ở Công ty Thiết kế Tổng hợp, tôi yêu cầu ít nhất bạn cũng phải thể hiện rằng bạn có những hiểu biết cơ bản về công việc của công ty". Cách thể hiện tốt nhất là hỏi Parker những câu hỏi am hiểu như:

Tôi đã nghiên cứu rất kỹ trang web của công ty và những tài liệu cô gửi cho tôi. Tôi biết rằng Công ty Thiết kế Tổng hợp chuyên về hệ thống dữ liệu nhân viên. Là ngành kinh doanh dịch vụ, nền kinh tế suy sụp gần đây có làm thay đổi tỷ trọng của công thức xây-mua mà mọi khách hàng đều phải đánh giá hay không?

Một câu hỏi như vậy cho Parker thấy ứng viên không chỉ tìm hiểu nhiệm vụ của công ty mà còn biết rất rõ những thách thức mà một công ty trong ngành kinh doanh dịch vụ phải đối mặt. Mặt khác, theo bản năng Parker muốn loại những ứng viên không thể hiện được rằng họ đã xem những tài liệu về công ty cô đã gửi cho họ. Cô cũng

không muốn làm việc với những ứng viên đợi cô phải nhắc lại tất cả thông tin trong tập tài liệu đó. Những ứng viên như vậy - họ chẳng mấy khi được xếp vào hàng ứng viên - quá thụ động để được Parker chú ý đến.

"Nếu ứng viên không hỏi câu nào cả, nhất là sau khi tôi đã gửi cho họ tập tài liệu tuyển dụng, tôi biết họ không có ý định nghiêm túc", Bob Conlin, nhân vật quan trọng của phòng marketing thuộc Công ty Phương pháp khích lệ ở Bedford, Massachusetts, tỏ ra đồng tình. "Nếu một ứng viên nào đó nói rằng cô ta đang xem xét việc gắn bó giai đoạn sắp tới trong sự nghiệp của mình với Công ty Phương pháp khích lệ, tôi muốn biết cô ta có thực sự nghiêm túc suy nghĩ về cơ hội này hay không. Tôi chờ nghe những câu hỏi mang tính chất thăm dò".

Theo kinh nghiệm của Conlin, một trong những ứng viên sáng giá nhất không chỉ chuẩn bị những câu hỏi rất hay mà còn có một tập tài liệu để chứng minh trong suốt cuộc phỏng vấn. Ứng viên cho vị trí marketing cấp cao này đã sao lại các bảng dữ liệu và tờ quảng cáo dài cả trang của Công ty Phương pháp khích lệ và của cả các đối thủ cạnh tranh. Ứng viên đó đã sử dụng những tài liệu này đặt ra các câu hỏi rất am tường về thành công của các chiến dịch quảng cáo riêng cho các sản phẩm cụ thể. Conlin nhớ lại, "Ngay khi anh ta đưa tập tài liệu ra, tôi đã tự nhủ "Đây đúng là người mình cần!"".

Bắt đầu bằng trang web của công ty

Trong thời đại Internet, hoàn toàn không có lý nào mà bạn lại không kiếm được những thông tin tuyệt vời về một công ty. Tất cả các công ty cổ phần và hầu hết các công ty tư nhân đều có trang web. Các trang web này đều miễn phí và có thể truy cập 24h/24. Bạn có thể truy cập vào các trang web này từ bất cứ máy tính nào có kết nối Internet. Nếu bạn không có máy tính, hãy tới thư viện hoặc vào một quán cà phê Internet. Hãy đăng nhập vào trang web của công ty. Trong đó có tất cả mọi thông tin bạn cần để hình thành các câu hỏi sâu sắc và ấn tượng. Conlin giải thích, "Nếu một ứng viên không thể bỏ ra 15 phút để truy cập vào trang web của công ty, ngay lập tức tôi biết rằng trong trường hợp khả quan nhất là họ không nghiêm túc và trong trường hợp xấu nhất, đơn giản là họ lười".

Trang web của công ty còn giúp bạn biết công ty đang phát triển hay đang gặp khó khăn.

Địa chỉ trang web của các công ty phần lớn đều rất rõ ràng. Ở phần trình duyệt nơi đề "địa chỉ", bạn chỉ cần gõ vào chữ "www" (viết tắt của World Wide Web), tên công ty,

và đuôi ".com". Hầu hết các địa chỉ web đều rõ ràng. Ví dụ, trang web của Cisco Systems là www.cisco.com; của General Motor là www.gm.com; của General Electric là www.ge.com.

Một phương pháp khác để tìm một trang web là sử dụng công cụ tìm kiếm. Mặc dù có hàng tá các công cụ tìm kiếm tổng quát cũng như chuyên môn nhưng tôi thích sử dụng Google hơn. Chỉ cần gõ www.google.com là cả trang web Google sẽ hiện ra. Trong hộp thoại trống, gõ tên công ty bạn muốn tìm và nhấn vào "I'm feeling lucky". Thông thường Google sẽ đưa bạn tới thẳng trang web bạn muốn. Chắc là Google sẽ thực hiện được, nhưng nếu không, hãy nhấn "Back" rồi nhấn vào nút "Search Google". Giờ đây bạn sẽ có một danh sách các địa chỉ có thể tồn tại. Thường thì công ty bạn muốn tìm sẽ nằm gần đầu danh sách. Nhấn vào mục đó và bạn sẽ đến được trang web bạn muốn.

Và nếu công ty không có trang web, điều đó cho thấy công ty không muốn lộ diện. Vậy thì có lý do gì mà bạn lại muốn làm việc cho một công ty "vô hình" như vậy? Nếu bạn vẫn muốn được phỏng vấn, bạn nên đặt câu hỏi kiểu này lên đầu:

Khi tìm hiểu về công ty, tôi đã cố gắng tìm trang web của công ty. Tôi không thấy trang web liên hệ nào trong tài liệu của công ty cả, tôi cũng đã thử dùng các công cụ tìm kiếm nhưng không tìm thấy. Có phải đó là chủ đích của công ty, và lý do công ty không công bố trang web là gì?

Mỗi trang web của mỗi công ty một khác, nhưng tất cả đều được tổ chức theo những cách thức tiêu chuẩn. Điều trước tiên là tìm một thanh hoặc nút đề "About".

Hầu hết các công ty đều đưa những thông tin cơ bản về công ty mình ở đây. Một miền khác cần tìm là miền tin tức "pressroom" hoặc "newsroom" (thông tin báo chí). Rất nhiều công ty thu thập các bản tin và các bài báo nói về mình ở phần này.

Một số trang web liên hợp khá phức tạp, với hàng vạn nơi cất giữ thông tin. Vì vậy nếu bạn lạc đường, phần lớn các trang web đều có phần sơ đồ "Site Map" (sơ đồ chỉ dẫn). Phần này giúp người truy cập trang web nhìn tổng quát hơn xem có thể tìm thông tin ở đâu trên trang web. Đây cũng giống như sơ đồ các cửa hàng bạn vẫn thường thấy trong một khu mua sắm. Cuối cùng, hầu hết các trang web đều có chức năng tìm kiếm. Nhấn vào chức năng tìm kiếm và gõ vào một từ, ví dụ như "about" (về chúng tôi) hoặc "news releases" (những thông tin mới) và để công cụ tìm kiếm đưa bạn tới nơi bạn cần.

Thông thường có thể tìm được báo cáo thường niên của các công ty cổ phần trên trang web. Tài liệu này là một nguồn thông tin vô giá về công ty, đồng thời cho thấy những nhiệm vụ khó khăn của công ty. Tập trung chú ý vào mục thư ngỏ của ban quản lý. Trong bức thư này, giám đốc điều hành của công ty đưa ra những thành quả cũng như những thách thức của công ty. Bức thư này sẽ giúp bạn có những thông tin quan trọng cho các câu hỏi của bạn. Trong một số trường hợp, còn có mục Hỏi-Đáp, rất nhiều câu bạn muốn hỏi trong cuộc phỏng vấn đều có ở đó.

"Những câu hỏi hay nhất để hỏi người phỏng vấn là những câu thể hiện hiểu biết của bạn về công ty và thị trường hoạt động", Bob Conlin nói: "Tôi luôn ấn tượng trước những câu hỏi hay về những đối thủ cạnh tranh cụ thể, xem thị trường phát triển theo xu hướng nào, và công ty làm thế nào để hòa nhập với những xu hướng đó.

Các nguồn web khác

Mặc dù trang web của công ty chứa đầy thông tin nhưng lại không toàn diện. Rất ít trang web có các thông tin thực sự quan trọng của công ty. Để có được thông tin khách quan hơn về công ty, bạn có thể tham khảo hàng trăm nguồn tài liệu miễn phí khác. Thảo luận về những phương pháp nghiên cứu liên hợp trực tuyến quả là lạc đề so với phạm vi cuốn sách này, tuy nhiên sau đây là những nguồn tôi sử dụng khi muốn tìm hiểu về một công ty nào đó:

CEO EXPRESS www.ceoexpress.com

Một trang chủ lớn để bắt đầu tìm kiếm, kết nối với hàng tá các trang ấn phẩm khác.

HOOVER'S, INC. www.hoovers.com

Thông tin bạn có thể sử dụng hầu như cho mọi công ty ở Hoa Kỳ.

COMPANY SLEUTH (do thám các công ty) www.companysleuth.com

Thu thập thông tin thương mại cho các nhà đầu tư.

BUSINESS WIRE www.businesswire.com

Các bản tin, bài báo được phát hành.

SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION *www.sec.gov*

(Ủy ban Chứng khoán và Hối đoái)

Tất cả các thông tin tài chính bạn cần cho các công ty cổ phần.

Tạp chí định kỳ về kinh doanh

Xem những tạp chí hàng đầu nói gì về công ty. Hãy bắt đầu với trang chủ CEO Express (www.ceoexpress.com). Từ trang này, bạn có thể vào rất nhiều trang ấn phẩm và nguồn thông tin cụ thể khác, hoặc bạn có thể tìm kiếm qua tất cả các trang web có kết nối với trang này. Những nguồn đáng tin cậy khác gồm có:

Tạp chí *BUSINESS WEEK*	www.businessweek.com
Tạp chí *FORTUNE*	www.fortune.com
Tạp chí *FORBES*	www.forbes.com
INC.	www.inc.com

Phần lớn các tờ báo kinh doanh đều đưa ra danh sách những chủ doanh nghiệp tốt nhất. Tạp chí *Fortune* có mục "Những doanh nghiệp được ngưỡng mộ nhất", nêu ra những nơi làm việc tốt nhất, thường vào số tháng Một và tháng Hai. Tờ *Nữ công nhân* đưa ra danh sách những công ty thích hợp nhất cho phụ nữ. Tờ *Tuần san Kinh doanh* lại xếp hạng những công ty hoạt động hiệu quả nhất ở Mỹ (thường ở số cuối tháng Ba). Các tờ báo kỹ thuật như tờ *Thế giới Vi tính* (www.computerworld.com) và tờ *Thế giới Thông tin* (www.infoworld.com) đều đưa ra những nhận định tương tự về những công ty công nghệ cao nào tốt nhất để làm việc.

Báo chí địa phương và các báo khác

Nếu báo tại địa phương của công ty có chuyên mục kinh doanh, thường bạn sẽ tìm thấy những bài ca ngợi công ty. Thật may là hầu hết báo chí ngày nay đều được đưa lên mạng. Vì vậy hãy tìm trang web của tờ báo và tìm kiếm công ty bạn muốn điều tra. Khi tìm được rồi, bạn hãy kiểm tra xem tờ *Thời báo New York* (www.newyorktimes.com), *Washington Post* (www.washingtonpost.com), và *Diễn đàn Chicago* (www.chicagotribune) viết gì về công ty. Với những công ty công nghệ cao tôi còn xem thêm tờ *Tin tức San Jose Mercury* (www.mercurycenter.com).

Báo địa phương

Hầu hết các khu vực đô thị đều có tạp chí kinh doanh tập trung vào các công ty và hoạt động kinh doanh ở địa phương. Tờ *CEO Express* có kết nối với một vài nhà xuất bản báo địa phương như tờ *Crain's New York* (www.crainsny.com) và *tờ Crain's Chicago* (www.crainschicagobusiness.com). Để có thêm thông tin, hãy tìm những tờ báo kinh doanh ở địa phương của các công ty bạn muốn tìm hiểu.

Các ấn phẩm thương mại

Chẳng có ngành nghề nào lại ít tiếng tăm đến mức không có ít nhất một ấn phẩm thương mại để đưa tin về sản phẩm, con người, và những thành tựu trong ngành. Những ấn phẩm này đưa ra những thông tin sâu sắc nhất về công ty và ngành nghề hoạt động của nó. Những ấn phẩm này tập trung và chi tiết hơn vào những ấn phẩm kinh doanh nói chung khác. Trước đây, ấn phẩm thương mại rất khó mua. Nhưng ngày nay những ấn phẩm này xuất hiện nhiều trên mạng, giúp bạn dễ dàng tìm thấy những bài báo chuyên đề về công ty bạn quan tâm.

Thương hội

Mỹ là đất nước hội nhập. Dường như mọi hoạt động đều hình thành một hiệp hội để nâng cao lợi ích. Những hiệp hội này tồn tại phần lớn là để cho công chúng thấy được những thành quả tốt đẹp của các thành viên trong hiệp hội. Bạn là người của công chúng, vậy đừng ngại nhờ giúp đỡ. Giờ đây rất nhiều hiệp hội có trang web, và nguồn của họ phong phú hết sức. Một tài liệu tham khảo có tiếng, hầu như thư viện nào cũng có, là cuốn *Bách khoa về Hiệp hội*, một cuốn danh bạ về các hiệp hội cùng các thông tin liên lạc. Một số hiệp hội yêu cầu bạn phải là thành viên mới được quyền sử dụng những nguồn tin cụ thể, nhưng mặc dù vậy thường thì bạn chỉ cần viết một lá thư tử tế tới giám đốc điều hành là có thể có quyền truy cập trang web đó miễn phí.

Tôi nên thu thập thông tin gì?

Trước khi đi dự phỏng vấn, ứng viên chuẩn bị kỹ càng sẽ cần tìm ra những thông tin về công ty như sau:

Tên đầy đủ của công ty

Thông tin liên hệ

Địa chỉ thư

Số điện thoại, số fax trung tâm và fax chung

Trang web

Địa chỉ email chung

Mô tả ngắn gọn công việc kinh doanh (khoảng 25 từ):

Là công ty cổ phần hay tư nhân

Năm thành lập

Lợi nhuận hoặc doanh thu

Xếp hạng trong danh sách 1000 của *Fortune* (nếu thích hợp)

Số lượng nhân viên

Giá cổ phiếu gần đây (nếu là công ty cổ phần)

Giá cổ phiếu, 52 tuần cao

Giá cổ phiếu, 52 tuần thấp

Tên giám đốc điều hành

Sản phẩm hoặc dịch vụ chính

Đối thủ cạnh tranh lớn nhất

Thuận lợi và khó khăn.

CHƯƠNG 5: ÔNG CÓ PHIỀN KHÔNG NẾU TÔI GHI CHÉP?

TẠI SAO CẦN PHẢI GHI CHÉP?

Tôi có nên ghi chép trong khi phỏng vấn?

Câu hỏi gây tranh cãi này vẫn chưa có được lời giải đáp, nhưng đa số các nhà tư vấn nghề nghiệp và những nhà tuyển dụng mà tôi nói chuyện đều bật đèn xanh cho bạn ghi chép trong buổi phỏng vấn. Thực vậy, một số người phỏng vấn sẽ cảm thấy căng thẳng khi thấy ứng viên rút ra một cuốn sổ tay và bắt đầu ghi chép. Nhưng những người khác lại ấn tượng trước phong cách chuyên nghiệp và sự quan tâm thể hiện qua việc ghi chép đó. Vậy bạn nên làm gì?

Hãy xem xét câu hỏi quan trọng này từ hai phía rồi cân nhắc lập luận của những người xuất sắc nhất trong những chuyên viên nhân sự. Chúng ta sẽ bắt đầu với những người phản đối.

Lập luận phản đối ghi chép

Một số nhà tư vấn nghề nghiệp tin rằng việc ghi chép trong khi phỏng vấn là không thích hợp với xã hội Mỹ. Lập luận này gồm 3 khía cạnh.

Trước hết, khi bạn đang đối thoại với người khác, phải lịch sự chú ý đến người đó. Đối với những người theo lập luận này, ghi chép là bất lịch sự.

Thứ hai, một số nhà tư vấn nghề nghiệp đưa ra lập luận rằng ghi chép khiến người phỏng vấn đề phòng, như thể bạn đang thu thập bằng chứng cho một phiên tòa trong tương lai. Điều ứng viên không mong muốn nhất chính là làm cho người phỏng vấn cảm thấy căng thẳng.

Thứ ba, những người này cho rằng nếu ứng viên lôi ra một quyển sổ ghi chép trong buổi phỏng vấn, nhà tuyển dụng có thể đi đến kết luận rằng ứng viên đó gặp rắc rối trong việc ghi nhớ ngắn hạn hoặc tư duy.

Robin Upton, một nhà tư vấn nghề nghiệp tại Hiệp hội Bernard Haldane ở Dallas, Texas nói, “Tôi hướng dẫn cho các ứng viên không ghi chép trong các buổi phỏng vấn

vì nếu bạn ghi chép, bạn không thể hoàn toàn chú ý lắng nghe". "Một nhược điểm nữa là ghi chép làm căn bệnh bẩm sinh của con người là tự dối mình thêm trầm trọng", cô còn nói thêm. "Chúng ta thường nghe câu hỏi theo cách chúng ta muốn nghe hơn là theo cách người phỏng vấn thực sự hỏi", Upton nói. Các ứng viên có nguy cơ bị coi là lảng tránh nếu không trả lời được câu hỏi đưa ra.

Khi đang xem xét các ứng viên cho vị trí quản lý cao cấp, Tom Thrower, Tổng giám đốc của Hãng Tuyển dụng Quản lý, một công ty chuyên tuyển dụng ở Oakland, California, có cảm tình với những ứng viên thể hiện sự tự tin chuyên nghiệp. Đối với Thrower, ghi chép làm giảm lòng tin vốn áp đảo của công ty. "Tôi thích những người có trí nhớ tốt", ông ta nói. "Tôi rất khó chịu khi thấy ứng viên ghi chép".

Tuy nhiên Thrower cũng phải thừa nhận rằng điều này thì lại khác đối với những ứng viên cho các vị trí kỹ thuật, hoặc tài chính như quản lý hoặc thủ quỹ. Ông mong ứng viên cho những vị trí này thật chú ý đến chi tiết - do đó việc ghi chép là hoàn toàn hợp lý và các kỹ thuật viên cũng được khuyến khích ghi chép trong các buổi phỏng vấn xin việc.

Lập luận ủng hộ ghi chép

Đa số các nhà tư vấn và những nhà tuyển dụng đều ủng hộ việc ghi chép trong khi phỏng vấn. Họ tin rằng ghi chép có nhiều ích lợi hơn những bất lợi tiềm tàng. Trên thực tế bản thân các người phỏng vấn cũng thường ghi chép.

"Tôi hết sức tán thành những người ghi chép, miễn là điều đó không cản trở buổi phỏng vấn", Janice Brookshier, Chủ tịch của Seattlejobs.org, nói: "Nói cho cùng, tôi cũng sẽ ghi chép". Buổi phỏng vấn xin việc không phải là một sự kiện xã hội, mà là buổi gặp gỡ vì công việc. Và trong văn hóa kinh doanh Mỹ, ghi chép cho buổi họp không chỉ phù hợp mà còn là biểu hiện của sự chuyên nghiệp.

Ghi chép thể hiện một người chuyên nghiệp có đầu óc tổ chức, chứ không phải sự phá rối hay nhược điểm. Trên thực tế văn hóa các công ty như IBM, Cisco Systems và Computer Associates International rất khuyến khích ghi chép trong tất cả các cuộc họp. Nhân viên được phát sổ tay với mong đợi họ sẽ sử dụng những cuốn sổ này như một phần của văn hóa yêu cầu nhân viên phải có trách nhiệm với mục tiêu đề ra.

Melanie Mays, một nhà tuyển dụng của công ty Tư vấn Empyrean ở Dallas, bang Texas, cũng tán thành việc ghi chép vì việc ghi chép khuyến khích ứng viên nghe nhiều hơn nói. "Tôi hướng dẫn cho các ứng viên áp dụng quy luật 80-20 trong buổi

phỏng vấn: 80% thời gian lắng nghe và chỉ 20% để nói. Nếu ghi chép giúp ích, tôi hoàn toàn ủng hộ”.

Những nhà tuyển dụng này tin rằng ghi chép thực sự giúp người nói tập trung hơn nhờ giảm bớt những lần ngắt quãng vì ứng viên ghi ra một loạt những hiểu biết và những câu trả lời có thể tham khảo khi đến lượt người nghe nói. Ghi chép không hề làm bạn rối trí. Mục đích ghi chép không phải là để ghi lại từng từ trong cuộc đối thoại, đó là điều quá sức, mà là để nhắc cho bạn về những điểm quan trọng được đưa ra cũng như những câu hỏi hoặc lời giải thích mà bạn không muốn mình quên mất khi tới lượt mình được nói.

Quan trọng nhất là bạn phải xin phép. “Tôi chưa bao giờ thấy phiền lòng nếu ứng viên xin phép ghi chép trong buổi phỏng vấn”, Sandra Grabczynski, Giám đốc phát triển nhân sự của CareerSite.com, một dịch vụ tuyển dụng trực tuyến ở Ann Arbor, Michigan, nói: “Tôi thường rất ấn tượng trước những ứng viên nắm bắt cơ hội một cách nghiêm túc”. Lấy sổ ra ghi chép mà không xin phép có thể làm cho người phỏng vấn nghĩ rằng bạn quá táo bạo.

Không chỉ có ứng viên mới ghi chép. Rich Franklin, Giám đốc Nhân sự tại KnowledgePoint, một công ty chế tạo phần mềm ở Petaluma, California, mở đầu các cuộc phỏng vấn luôn nói rằng ông sẽ ghi chép vài điều trong suốt cuộc phỏng vấn. “Lúc đó tôi mời họ cùng ghi chép nếu họ muốn”, Franklin nói và thêm rằng ông cảm thấy rất hài lòng khi họ làm theo, “Phúc lợi và bảo hiểm là những vấn đề khá phức tạp, vì vậy tôi đánh giá rất cao những ứng viên chịu khó ghi chép. Điều đó cho tôi thấy họ thực sự nghiêm túc”.

Quy tắc của cuộc chơi

Xin phép

Xin phép là một việc đơn giản nhưng lại tạo nên khác biệt lớn. Trước hết là thể hiện sự tôn trọng. Thứ hai là thu hút sự chú ý đến hành động, để người phỏng vấn khỏi ngạc nhiên. ứng viên chẳng mấy khi mong muốn sự ngạc nhiên này. Đây là một số cách để xin phép:

Ông không phiền nếu tôi ghi chép chứ? Tôi muốn ghi nhớ thật chi tiết cuộc thảo luận này vì tôi càng biết được nhiều hơn về cơ hội này, tôi càng thêm tự tin rằng mình sẽ có đóng góp quan trọng.

Hãy chú ý cách ứng viên kín đáo gửi một thông điệp đặc biệt trong lời thỉnh cầu đó.

Cũng nên xin phép trước khi bạn tham khảo những ghi chép của mình trước khi đưa ra câu hỏi:

Trong khi chúng ta nói chuyện, tôi đã ghi lại vài điểm tôi muốn hỏi thêm. Tôi có thể xem lại những ghi chép của mình một lát được không?

Hoặc:

Cám ơn ông đã mô tả chi tiết về cơ hội và công ty. Tôi biết ông đã trả lời hầu hết các câu hỏi của tôi trong cuộc phỏng vấn này. Trước khi tới đây, tôi đã ghi lại vài câu hỏi tôi không muốn mình quên mất. Liệu tôi có thể tham khảo lại những ghi chép đó không?

Sử dụng sổ tay

Ở Chương 1, tôi đã đưa ý kiến là sắp xếp các câu hỏi bằng cách viết lên các tấm thẻ mục lục. Đó là một cách rất có ích vì bạn có thể xác định xem nên hỏi những câu nào và hỏi theo thứ tự nào. Nhưng sau khi đã có các câu hỏi và sắp xếp thứ tự, hãy chép lại vào một cuốn sổ bìa da thật đẹp. Lôi ra một tập thẻ mục lục rất dễ khiến bạn bị hiểu lầm. Lại thêm khả năng bạn tuột tay và những tấm thẻ sẽ rơi vãi khắp nơi.

Một trong những lý do dùng sổ tay trong khi phỏng vấn là bạn sẽ nghĩ đến những câu để hỏi người phỏng vấn. Có thể người phỏng vấn đang nói về một sản phẩm mới công ty sắp tung ra. Bạn nhớ ra rằng trong công việc trước đây, một trong những lần giới thiệu sản phẩm mới gặp một khó khăn bất ngờ như thế nào và bạn đã giúp giải quyết vấn đề ra sao. Không muốn ngắt lời người phỏng vấn nên bạn chỉ đánh dấu sẽ nói về sự kiện này sau.

"Bạn nên nhớ rằng ấn tượng ban đầu vô cùng quan trọng", Grabczynski của CareerSite.com nói. "Nếu bạn dự định ghi chép, đừng dùng bút chì hay viết lên những mảnh giấy rời hoặc mặt sau của vé xe. Hãy dùng bút tử tế và một cuốn sổ tay chuyên dụng sạch sẽ, bìa da thì càng tốt". Cây bút bạn chọn nói lên nhiều điều về bạn. Hãy chắc rằng cây bút thể hiện bạn là con người rất chuyên nghiệp. Nếu biết cách dùng thì chọn một chiếc bút máy là ổn. Có thể là bút bạc, nhưng không nên chọn bút vàng. Để khỏi phải hối tiếc thì phải kiểm tra xem bút có viết được không. Chẳng gì có thể làm bạn thất bại ngoài việc cứ lóng ngóng với một cây bút hết mực. Hỏi mượn bút của người phỏng vấn là điều tối kỵ. Và vì chúng ta có hộp bút, giờ không phải là lúc lấy ra một chiếc bút chì giắt sau vành tai. Nếu bạn là ứng viên cho vị trí giám đốc nghệ thuật, bạn có thể bị loại vì sử dụng bút nhớ sặc sỡ, nhưng ngược lại nếu bạn dùng bút

nhọn người phỏng vấn sẽ nghi ngờ liệu bạn có đáng tin cậy hay không.

Ngôn ngữ cử chỉ

Chú ý để ngôn ngữ cử chỉ thể hiện bạn thật cởi mở. Nghĩa là đặt giấy lên bàn để viết chứ không phải để trên đùi. Hãy học cách ghi chép trong khi vẫn thỉnh thoảng nhìn lên người phỏng vấn. "Đừng để việc ghi chép tạo khoảng cách giữa bạn và người phỏng vấn", Mays nói: "Nếu bạn không thể vừa ghi chép vừa thể hiện ngôn ngữ cử chỉ cởi mở thì đừng ghi chép".

Đồng thời phải giữ kín những ghi chép của bạn. Bạn không muốn tạo cho người phỏng vấn ấn tượng rằng bạn là một kẻ tọc mạch và những gì bạn ghi chép có thể sẽ được dùng để chống lại họ. Bạn nên biết rằng điều này cũng giống như bạn đã vượt qua ranh giới cần thiết giữa bạn và người phỏng vấn hỏi khi bạn nói cho ông ta rằng ông ta có quyền im lặng khi bị bạn "thẩm vấn".

Hãy học cách vừa ghi chép vừa tiếp xúc bằng mắt. Người phỏng vấn sẽ thấy bị xúc phạm nếu họ chỉ được nói chuyện với đỉnh đầu bạn. Ghi chép trong khi vẫn ngẩng đầu là một kỹ năng cần phải luyện tập. Đây là một cách để luyện kỹ năng quan trọng này: Bật một trong những chương trình phỏng vấn Chủ nhật trên TV. Khi bạn ghi chép những câu hỏi của người phỏng vấn, hãy tập luyện sao cho mắt vẫn nhìn vào màn hình, chỉ thỉnh thoảng mới nhìn xuống. Khi bạn có thể ghi tốc ký và nhắc lại những câu hỏi đó là lúc bạn đã sẵn sàng cho thời điểm quan trọng nhất này.

Đợi người phỏng vấn nói xong

Điều cần nhớ nhất là bạn chỉ nên ghi chép trong khi người phỏng vấn đang nói. Trong khi bạn đang trả lời thì không được ghi chép hoặc thậm chí cũng không được xem lại những ghi chú đó. Người phỏng vấn muốn xem bạn tự suy nghĩ ra sao chứ không phải nghe bạn đọc lại những ghi chép. Như đã nói ở trên, chỉ có một ngoại lệ duy nhất là khi người phỏng vấn hỏi xem bạn có câu hỏi nào không, thì lúc đó bạn có thể xin phép xem lại những ghi chép của mình.

Hãy chuẩn bị ít nhất 4 câu hỏi cụ thể cho mỗi cuộc phỏng vấn. Những câu hỏi này nên khéo léo thể hiện những điều cơ bản bạn đã tìm hiểu được về công ty, kết hợp với những điểm mạnh trong kinh nghiệm và năng lực của bạn. Sau đó nếu người phỏng vấn làm bạn ngạc nhiên với câu hỏi "Về điểm này bạn có còn câu hỏi nào không?", thì bạn có thể sẵn sàng ngay không hề lúng túng.

Cuối cùng, nếu bạn vẫn còn chưa dám chắc xem có nên mang sổ tay vào buổi phỏng

vấn hay không, hãy nghe lời nhận xét của John Hawke, Giám đốc điều hành của Howe Barnes Investments, một công ty ở Chicago chuyên môi giới cho các ngân hàng cộng đồng và địa phương. Ông nói về động lực thúc đẩy: "Khi bạn muốn người khác thể hiện nhiều hơn, hãy đến chỗ họ với một cuốn sổ trong tay. Hãy để họ tự bộc lộ bản thân".

Nhận xét đó là: "Đến chỗ họ với một cuốn sổ trong tay". Nếu bạn đến tay không, nghĩa là bạn không định nghe những điều đáng ghi nhớ, rằng bạn quyết định đi phỏng vấn mà chẳng cần hợp tác để đạt tới quyết định đó. Có thể tôi nghĩ hơi quá, nhưng tôi tin rằng tham dự bất kỳ một quy trình tập thể nào với một cuốn sổ trong tay đều thể hiện rằng bạn tôn trọng đóng góp của những người khác trong nhóm và sẵn sàng chú tâm hết mức vào những gì họ nói. "Tay không, trí rỗng", là cách ví von của Dale Dauten, người phụ trách chuyên mục kinh doanh trên tờ Phoenix, Arizona, thường lấy bút danh là "Corporate Curmudgeon" (Kẻ keo kiệt).

Các thiết bị điện tử thì sao?

Còn các thiết bị điện tử như máy Palm Pilots (điều khiển cầm tay), máy hỗ trợ cá nhân kỹ thuật số khác (PDAs), và sổ tay máy tính thì sao? Bạn có nên mang vào phòng phỏng vấn không?

Ngày nay ngày càng có nhiều người làm như vậy. Trong xã hội hữu tuyến ngày càng phát triển của chúng ta, sổ tay và cả máy quản lý thời gian biểu đang dần bị thay thế bởi các thiết bị điện tử, vì vậy đương nhiên thiết bị điện tử đang được sử dụng ngày càng nhiều tại các buổi phỏng vấn. Và không phải tất cả trong số đó đều là của các ứng viên. Rất nhiều công ty trang bị cho người phụ trách nhân sự máy Palm Pilots hoặc các thiết bị tương tự. "Nếu bạn là người chín chắn, có vẻ như máy PDA rất phù hợp trong buổi phỏng vấn", Beau Harris của hãng Handspring nói: "Quan trọng là không nên quá chú trọng vào công nghệ đến mức làm cho người phỏng vấn không thể tìm hiểu được gì về bạn".

Mountain View, chi nhánh của Handspring tại California, tung ra thị trường dòng máy PDA Visor được ưa chuộng, vì vậy chẳng có gì đáng ngạc nhiên khi Harris thấy ấn tượng khi một ứng viên rút ra một máy Visor trong buổi phỏng vấn. Tất nhiên, ứng viên sẽ cười ngượng nghịu nếu họ sử dụng máy của Palm Pilots hoặc của một đối thủ cạnh tranh nào khác. "Đừng lo", Harris bảo họ. "Nếu bạn trúng tuyển, chúng tôi sẽ trang bị cho bạn máy Visor". Harris sử dụng máy Visor trong suốt buổi phỏng vấn. Nếu là vấn đề thời gian, máy Visor sẽ rung lặng lẽ báo cho Harris biết nên kết thúc buổi phỏng vấn ở đây. Nếu muốn đưa ứng viên vào vòng phỏng vấn thứ hai, ông đã

có lịch ngay trước mặt. Nếu ứng viên cũng có máy PDA, việc sắp xếp buổi gặp mặt lần tới trở nên hết sức đơn giản.

Rich Franklin của KnowledgePoint đặc biệt ấn tượng khi thấy ứng viên rút ra máy PDA. "Những người này hoàn toàn có thể bổ khuyết cho công ty", ông tiếp. "Tôi thực sự rất thích máy PDA khi tôi muốn sắp xếp buổi phỏng vấn thứ hai. Các ứng viên có máy PDA có thể ngay lập tức kiểm tra lại kế hoạch làm việc của họ, thay vì phải báo lại cho tôi sau".

Harris của Handspring đã quan sát xem ứng viên có thể sử dụng máy PDA hiệu quả đến mức nào để tổ chức tốt quá trình phỏng vấn. "Điền vào đơn xin việc trở nên dễ dàng hơn nhiều khi họ có danh bạ và lịch bên cạnh". Harris thường liên hệ với ứng viên về những ứng dụng của máy Visor. Thậm chí đôi khi, ứng viên và nhà tuyển dụng còn chia sẻ những ứng dụng hay ho bằng cách bấm qua bấm lại với nhau.

"Ngày nay mỗi công việc đều liên quan đến việc sáng tạo ra thứ gì đó trên máy tính", Liz Reiersen, nhà tuyển dụng kỹ thuật cấp cao của Verizon Communication ở Irving, Texas, phát biểu. "Sổ tay trên máy tính quả là tuyệt vời để con người trình bày mật mã máy tính, bảng tính, hoặc những tài liệu marketing mà họ nghiên cứu".

Nhưng một số công ty có thể vẫn chưa cho phép mang các thiết bị điện tử ngoại trừ các máy quản lý thời gian biểu ra vào cơ quan. Các tổ chức hoạt động bí mật cho quân đội hoặc tiến hành những thử nghiệm an ninh chuyên sâu có thể đặt ra các luật lệ đối với việc mang thiết bị điện tử vào trong. Trong bất cứ trường hợp nào, thiết bị điện tử đều có thể cản trở không cho bạn vào hoặc ra khỏi một tòa nhà. Hãy kiểm tra trước để xem bạn có nên mang bất cứ vật gì quan trọng hơn một sổ tay máy tính vào trong những công ty này hay không?

Cuối cùng, chú ý đến việc sử dụng máy ghi âm : Không nên. Máy ghi âm có thể khiến người phỏng vấn căng thẳng và cảnh giác, một điều bạn không hề mong muốn. Với những người quá nhạy cảm với kiện tụng, đừng để họ có bất kỳ lý do gì để nghi ngờ bạn sẽ dùng cuốn băng đó để chống lại họ. Máy ghi âm tạo cảm giác rằng bạn không chỉ không tin tưởng vào trí nhớ của mình mà bạn còn không tin cả người phỏng vấn nữa. Cả hai trường hợp đều quá tệ.

PHẦN II: ĐẶT CÂU HỎI CHO CÁC NHÀ PHỎNG VẤN TUYỂN DỤNG

Tất cả các buổi phỏng vấn đều quan trọng, nhưng một số buổi phỏng vấn sẽ quan trọng hơn những buổi khác.

Cuổi phỏng vấn quan trọng nhất là buổi phỏng vấn với người có quyết định tuyển dụng cuối cùng. Chúng ta gọi đó là nhà quản lý.

Mặc dù tất cả các cuộc phỏng vấn đều rất quan trọng nhưng chúng đều mang mục đích loại bạn ra khỏi cuộc chơi. Khi bạn gặp các nhà tuyển dụng hoặc người phụ trách nhân sự, họ sẽ đánh giá xem bạn có đủ khả năng để được vào vòng phỏng vấn với người duy nhất có quyền quyết định nhận bạn vào làm hay không. Do vậy chiến lược thể hiện bản thân và các câu hỏi bạn đưa ra phải tùy thuộc vào người phỏng vấn bạn là ai. Nhìn chung thì các người phỏng vấn được chia làm 3 cấp độ:

· Người đại lý tuyển dụng hoặc các tay "săn đầu người"

· Người phụ trách nhân sự

· Nhà tuyển dụng

Ở Phần II này, chúng ta sẽ đề cập những kỳ vọng và vai trò khác nhau của những người phỏng vấn trên. Vì mỗi cấp độ người phỏng vấn sẽ có những kỳ vọng và quyền lực trong công ty không giống nhau nên các câu hỏi bạn nên đưa ra cũng sẽ phải khác nhau. Sẽ không ai muốn hỏi một nhà quản lý những câu hỏi quá chi tiết về trợ cấp y tế. Tương tự như vậy, những người đại diện tuyển dụng cũng không thể biết cụ thể về các công cụ hay chương trình mà bạn sẽ dùng cho công việc. Vì vậy, đừng phí phạm thời gian vàng của bạn để hỏi những câu hỏi mà họ không thể trả lời được. Trong 3 chương tiếp theo sau đây, bạn sẽ thấy những câu hỏi hay và thích hợp nhất để hỏi mỗi cấp độ người phỏng vấn. Những câu hỏi này sẽ giúp nâng cao giá trị lá đơn xin việc của bạn và tối đa hóa cơ hội để bạn tiến xa hơn tới những vòng phỏng vấn sau.

Cuộc phỏng vấn với nhà quản lý, người duy nhất có quyền quyết định có nhận bạn vào làm hay không, là quan trọng nhất. Do đó, hầu hết các câu hỏi hay nhất đều tập trung ở Chương 8.

Chú ý: Vì mỗi tình huống phỏng vấn lại có những điểm khác nhau nên bạn phải tự biến đổi các câu hỏi trên thành của mình để phù hợp với yêu cầu của những cuộc phỏng vấn cụ thể. Hãy xem cách diễn đạt các câu hỏi trong cuốn sách này như điểm xuất phát để biến những câu hỏi này thành của chính bạn trong quá trình tham gia cuộc phỏng vấn. Để hỗ trợ bạn trên khía cạnh này, cuốn sách sẽ đưa ra nhiều chọn lựa biến đổi để đặt câu hỏi theo nhiều cách khác nhau. Bạn càng thay đổi được nhiều câu hỏi phù hợp theo yêu cầu của mỗi cuộc phỏng vấn, cơ hội của bạn càng chắc chắn hơn.

CHƯƠNG 6: CÂU HỎI CHO CÁC NHÀ "SĂN ĐẦU NGƯỜI", ĐẠI LÝ TUYỂN DỤNG VÀ MÔI GIỚI VIỆC LÀM

ĐÂY LÀ NHỮNG NGƯỜI TRUNG GIAN QUAN TRỌNG ĐƯA BẠN ĐẾN VỚI CÔNG VIỆC BẠN MONG MUỐN

Các tay "săn đầu người" và những nhà tuyển dụng có thể sẽ là những người bạn tốt trong quá trình tìm việc làm của bạn. Họ có thể giới thiệu bạn cho hàng tá những nơi có nhu cầu tuyển dụng. Họ có thể tư vấn cho bạn cách viết sơ yếu lý lịch và các kỹ năng trả lời phỏng vấn. Thường thì họ còn có thể tiếp cận với những thông tin phản hồi về bạn mà những người chủ kinh doanh hiếm khi tin tưởng để tiết lộ cho các ứng viên riêng lẻ.

Nhưng hãy nhớ một điều là những nhà tuyển dụng này không trực tiếp nhận bạn vào làm. Họ chỉ là trung gian, làm tăng thêm giá trị cho khách hàng bằng cách chọn lọc và giới thiệu những ứng viên đủ tiêu chuẩn. Chứng nhận của họ ít khi đóng vai trò quan trọng. Nếu họ đề cao bạn, bạn có nhiều cơ hội được nhận vào làm hơn. Nhưng bản thân những nhà tuyển dụng không thể cho bạn công việc . Chỉ khách hàng của họ (các ông chủ) mới có thể nhận bạn vào làm.

Đại lý tuyển dụng trả trước hoặc trả sau

Có 2 loại đại lý tuyển dụng: đại lý tuyển dụng trả sau và trả trước. Một số đại lý trung gian có thể thực hiện cả hai chức năng này. Nhưng nhìn chung, trung gian tuyển người trong trường hợp bất ngờ (đại lý tuyển dụng trả sau) chỉ được trả công nếu họ giới thiệu được một ứng viên chấp nhận công việc. Còn đại lý tuyển dụng trả trước thì vẫn nhận được thù lao cho dù họ có giới thiệu được ứng viên hay không nhưng họ thường kiếm được nhiều tiền hơn khi họ giới thiệu được những ứng viên có năng lực.

Chính vì thế cả 2 loại đại lý tuyển dụng này đều thích bạn, hoặc ít nhất họ cũng tin rằng bạn làm được việc. Họ muốn tiến cử bạn cho khách hàng của họ. Họ muốn khách hàng cũng công nhận rằng bạn đúng là có năng lực như họ tin tưởng ở bạn. Họ chỉ nhận được thù lao khi có đủ 3 điều kiện: Một, khách hàng chấp nhận bạn vào làm; hai, bạn chấp nhận công việc; và ba, bạn thành công trong công việc đó - hoặc ít nhất là bạn cũng trụ lại với công việc đó trong một khoảng thời gian cụ thể, thường là 3

tháng đến 1 năm. Vì thế, nếu bạn có đủ năng lực cần thiết, họ sẽ làm mọi việc có thể để đưa bạn đến với công ty và đưa công ty đến với bạn.

Mức độ và nội dung của cuộc phỏng vấn với những nhà tuyển dụng thường khác với các ông chủ. Trong một số trường hợp, bạn sẽ không hề được biết tên công ty mà nhà trung gian đại diện cho đến khi nhà tuyển dụng cảm thấy thỏa mãn với năng lực của bạn. Bạn có thể hỏi những người đại lý tuyển dụng này những câu hỏi vốn không thích hợp để hỏi các ông chủ. Chẳng hạn như các câu hỏi về tiền bồi thường, thường thì bạn sẽ khó đề cập với các ông chủ, nhưng lại rất thích hợp để hỏi người đại lý tuyển dụng.

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#1

Ngoài kinh nghiệm ra, đâu là tiêu chí để xây dựng một nhóm làm việc? Tôi sẽ đóng vai trò là nhóm trưởng hay người khác sẽ đảm trách công việc này?

Câu hỏi này thể hiện rằng người ứng viên nắm bắt được rằng vị trí phù hợp của anh ta trong công ty sẽ có liên quan mật thiết đến trình độ kỹ năng của những người khác trong nhóm. Đồng thời câu hỏi cũng thể hiện bạn sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm cũng như học hỏi người khác, đó là cách chứng minh khả năng làm việc theo nhóm hiệu quả nhất.

Houston Landry
Nhóm Giao tiếp Avalanche
Dallas, Texas

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#1

Tôi có thể đổi công việc với người quản lý được không?

Người ứng viên nộp hồ sơ để được nhận công việc đang được nói đến nhưng lại muốn công việc của người quản lý vì đó là vị trí tốt hơn. Anh ta nghĩ rằng để tạo cơ hội tốt hơn cho ứng viên, người quản lý có thể "dễ dàng" tiếp quản công việc đang nói đến và để trống vị trí của ông ấy. Tôi nghĩ là anh ta đang đùa, nhưng không phải. Tôi cảnh cáo anh ta rằng nếu anh ta liên lạc với người quản lý, anh ta sẽ mất đi cơ hội được nhận việc, nhưng anh ta đã chẳng thèm nghe. Người quản lý cho rằng anh ta chắc đã ăn nhầm phải thứ gì đó. Chẳng cần nói cũng biết anh ta bị loại.

Jason Rodd
Cố vấn cao cấp
Tập đoàn TMP Toàn cầu
Tampa, FL

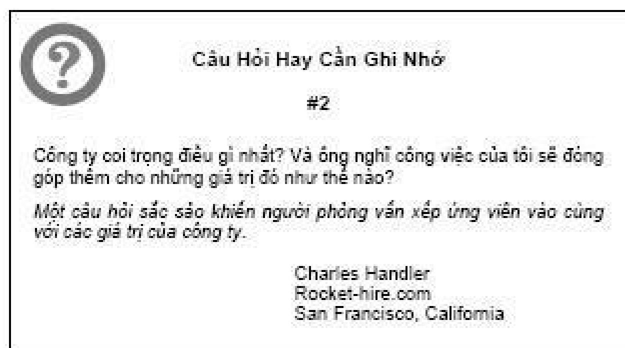
Vì vậy, chiến lược đưa ra câu hỏi cho người môi giới tuyển dụng và "săn đầu người" gồm 2 phần:

· Thể hiện rằng bạn có đủ năng lực cho công việc và sẽ sẵn sàng làm việc nếu

được nhận.

· Thu thập những thông tin quan trọng mà bạn không thể trực tiếp lấy được từ công ty.

Những nhà tuyển dụng còn có một đặc điểm rất hay nữa là họ đại diện cho hàng chục, thậm chí trong một số trường hợp là hàng trăm công ty. Cho dù cơ hội này có qua đi nhưng nếu bạn để lại ấn tượng tốt cho nhà tuyển dụng, họ sẽ nhớ tới bạn và sẽ nghĩ ngay tới bạn khi có công việc tuyển dụng khác.

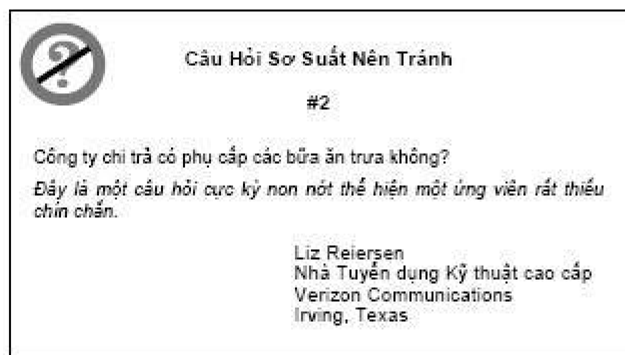

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#2

Công ty coi trọng điều gì nhất? Và ông nghĩ công việc của tôi sẽ đóng góp thêm cho những giá trị đó như thế nào?

Một câu hỏi sắc sảo khiến người phỏng vấn xếp ứng viên vào cùng với các giá trị của công ty.

Charles Handler
Rocket-hire.com
San Francisco, California


Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#2

Công ty chi trả có phụ cấp các bữa ăn trưa không?

Đây là một câu hỏi cực kỳ non nớt thể hiện một ứng viên rất thiếu chín chắn.

Liz Reiersen
Nhà Tuyển dụng Kỹ thuật cao cấp
Verizon Communications
Irving, Texas

25 CÂU HỎI HAY NHẤT BẠN CÓ THỂ ĐẶT RA
CHO CÁC NHÀ "SĂN ĐẦU NGƯỜI", ĐẠI LÝ TUYỂN DỤNG
VÀ CÁC TRUNG GIAN GIỚI THIỆU VIỆC LÀM

6-1

Làm thế nào ông biết về tôi?

Các nhà "săn đầu người" ghét nghe câu hỏi này, nhưng dù sao bạn cũng phải hỏi, vì câu trả lời sẽ cho bạn biết nguồn thông tin nào (các trang tìm việc làm, mạng lưới, hay

các dịch vụ) có thể mang lại cơ hội xứng đáng hơn trong quá trình tìm việc làm của bạn.

6-2

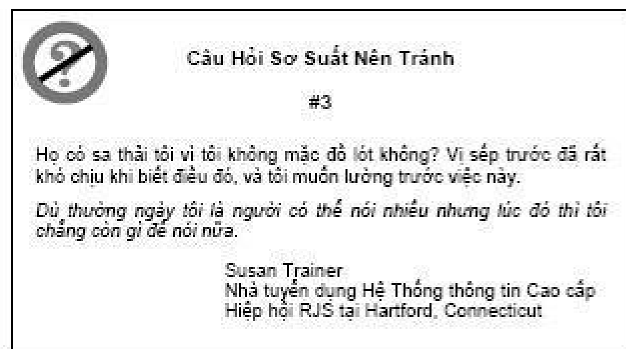
Đây là công việc ông làm đại lý tuyển dụng theo kiểu trả sau hay trả trước?

Câu hỏi này sẽ giúp bạn hiểu rõ hơn về mối quan hệ giữa người đại lý tuyển dụng và ông chủ (khách hàng) của họ. Nói chung thì các trung gian (retainer) có quan hệ mật thiết hơn với khách hàng, và sự chứng nhận của họ về bạn cũng có trọng lượng hơn.

6-3

Ông đang làm việc với người phụ trách nhân sự của khách hàng hay ông liên hệ trực tiếp với người quản lý?

Đừng ngại hỏi. Bạn muốn biết người đại lý tuyển dụng này có ảnh hưởng như thế nào đến khách hàng mà. Một cuộc tìm kiếm nhân sự trong đó đại lý tuyển dụng được liên hệ trực tiếp với người quản lý thường đem lại cơ hội nhận được việc làm cho bạn rất lớn.


Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#3

Họ có sa thải tôi vì tôi không mặc đồ lót không? Vị sếp trước đã rất khó chịu khi biết điều đó, và tôi muốn lường trước việc này.

Dù thường ngày tôi là người có thể nói nhiều nhưng lúc đó thì tôi chẳng còn gì để nói nữa.

Susan Trainer
Nhà tuyển dụng Hệ Thống thông tin Cao cấp
Hiệp hội RJS tại Hartford, Connecticut

6-4

Ông đã làm việc với công ty khách hàng này bao lâu rồi?

Câu hỏi này giúp bạn biết được người đại lý tuyển dụng có biết rõ về công ty khách hàng hay không. Hãy tìm kiếm những mối quan hệ lâu dài giữa người đại lý và công ty khách hàng.

6-5

Cá nhân ông đã giới thiệu bao nhiêu ứng viên cho công ty khách hàng này rồi?

Hãy tìm người đại lý tuyển dụng nào có kinh nghiệm thành công lâu dài với khách hàng, hay thậm chí tốt hơn là với nhà quản lý. Người đại lý tuyển dụng cần hiểu rõ nhu cầu của khách hàng để có thể xác định liệu bạn có phù hợp với vị trí tuyển dụng, với nhóm cộng tác, và với văn hóa doanh nghiệp hay không. Nếu nhà tuyển dụng chưa từng giới thiệu được ứng viên nào cho công ty, có thể họ thực sự không có sẵn công việc hay vị trí nào cho bạn. Điều họ đang làm chỉ là lôi kéo ứng viên để có thêm dữ liệu cho những công việc tuyển dụng sau này của họ mà thôi.

6-6

Hãy kể cho tôi biết tại sao ông lại chọn nghề tuyển dụng?

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#4

Tôi cần phải ra ngoài một chút. Ông có gì châm lửa không?

Có, lá đơn xin việc và hồ sơ của bạn. Một ứng viên cho vị trí giám đốc chi nhánh đã xin ra ngoài hút thuốc giữa buổi phỏng vấn, và vài giây sau, anh ta quay lại hỏi câu hỏi khác thường này.

ACT-1 Recruiter
Raleigh, Bắc Carolina

Không chỉ người đại lý tuyển dụng đang chọn lọc bạn, hãy cho họ thấy rằng bạn cũng đang chọn lọc họ. Hãy tìm hiểu thêm kỹ năng và kinh nghiệm của họ trong nghề tuyển dụng. Nếu người đại lý tuyển dụng đó mới chỉ có chưa đầy 2 năm kinh nghiệm, thì chứng tỏ họ vẫn còn đang trong quá trình học nghề.

6-7

Đến khi nào tôi mới được biết tên công ty khách hàng?

Mối quan hệ giữa người đại lý tuyển dụng và ứng viên cần được xây dựng trên cơ sở tin cậy, chân thực và tôn trọng lẫn nhau. Hầu hết các đại lý tuyển dụng sẽ cung cấp cho bạn thông tin về khách hàng ngay sau khi họ giới thiệu lý lịch của bạn tới khách hàng đó. Nếu nhà tuyển dụng không đồng ý với những điều khoản trên, bạn nên yêu cầu họ giải thích lý do tại sao họ phải giữ kín thông tin và sau đó quyết định xem bạn có muốn người này đại diện cho bạn để tìm việc nữa hay không.

6-8

Có thể cho tôi một bản mô tả công việc cụ thể hay không?

Có lẽ văn bản này không tồn tại, và cho dù có loại văn bản này thì bạn cũng không thể xin được; nhưng vẫn cứ nên hỏi. Nếu bạn nhận được một thứ gì đó liên quan, những thứ đó sẽ có thông tin quan trọng về các kỹ năng cần thiết, trách nhiệm, và có lẽ có cả khoản bồi thường khi nghỉ việc nữa. Ít nhất bạn cũng cần biết chức vụ và mức độ của vị trí mà bạn đang ứng cử.

6-9

Địa điểm làm việc ở đâu?

Bạn cần phải biết liệu công việc này có phù hợp với những yêu cầu về địa lý của mình hay không.

6-10

Trụ sở chính của công ty này ở đâu?

Bạn muốn biết liệu bạn có được làm ở trụ sở chính hay làm ở một chi nhánh. Trong trường hợp làm ở chi nhánh, bạn sẽ muốn biết nếu làm ở xa, bạn có cơ hội thăng tiến trong tương lai hay không.

6-11

Công việc này đòi hỏi tôi phải báo cáo với ai? Chịu trách nhiệm trước ai?

Bạn cần biết tên, hoặc ít nhất là chức vụ của cấp trên.

6-12

Anh có thể cho tôi biết tác phong quản lý của người lãnh đạo điều hành tôi không?

Bạn muốn có thông tin về người sẽ hướng dẫn bạn trong công việc càng nhiều càng tốt.

6-13

Tại sao vị trí công việc này còn để ngỏ?

Bạn muốn biết chi tiết về vị trí này. Đây có phải là vị trí mới hay không? Nếu không

thì chuyện gì đã xảy ra với người tiền nhiệm? Anh/cô ta bỏ việc? Nếu vậy thì tại sao? Hay là anh/cô ta được thăng chức?

6-14

Điều gì xảy ra với người trước đây giữ chức vụ này?

Hãy tìm kiếm những dấu hiệu cho thấy người giữ chức vụ này trước đây đã được thăng tiến trong công ty.

6-15

Đây có phải là vị trí công việc mới hay không?

Nếu đó là vị trí công việc mới, điều này cho thấy công ty đang phát triển.

6-16

Vị trí này để ngỏ bao lâu rồi?

Câu hỏi này cho bạn biết được cơ hội của bạn và mức độ đắt giá của vị trí này. Nếu vị trí này đã bị bỏ ngỏ hơn 3 tháng thì hẳn phải có điều gì đó không ổn. Bạn cần tìm hiểu về vị trí này hoặc về công ty tại sao vị trí này lại khó kiếm người đảm nhận đến vậy.

6-17

Ông bắt đầu tìm kiếm nhân sự cho hợp đồng này từ bao lâu rồi?

Nếu người đại lý tuyển dụng cũng phải mất hơn 3 tháng để tìm người cho vị trí công việc này thì điều này quả là đáng nghi ngờ. Bạn cần tìm ra nguyên nhân của nó.

6-18

Mức lương công việc này là bao nhiêu?

Trong khi được những người phụ trách nhân sự hay quản lý tuyển dụng phỏng vấn, việc bạn đề cập vấn đề lương và bồi thường trước khi người phỏng vấn nêu ra là một điều tối kỵ. Còn trong trường hợp này thì câu hỏi kiểu này lại hoàn toàn chấp nhận được. Chẳng có lý do gì để phí phạm thời gian của nhau nếu yêu cầu của bạn và cấu trúc lương của vị trí này không phù hợp với nhau.

6-19

Tôi có phải tính đến những khoản giới hạn về lương hay bồi thường nào không?

Câu hỏi này cho phép người đại lý tuyển dụng nói về mức lương sàn và lương trần cho vị trí này. Một số người đại lý tuyển dụng được chỉ đạo là không giới thiệu cho công ty khách hàng những ứng viên yêu cầu mức lương cao hơn mức công ty chấp nhận được. Trong trường hợp như vậy, bạn cũng cần được biết.

6-20

Ông có thể cho tôi biết qua về người sẽ phỏng vấn tôi hay không?

Nếu người đại lý tuyển dụng đề cử bạn, bạn cần biết đôi điều về người tiếp theo sẽ phỏng vấn bạn.

6-21

Hãy cho tôi biết vị trí, chức vụ và tác phong quản lý của người phỏng vấn tiếp theo của tôi?

Bạn muốn biết người tiếp theo phỏng vấn bạn là "người gác cổng" hay là người có quyền tuyển dụng thực sự.

6-22

Ai sẽ là người đưa ra quyết định tuyển dụng cuối cùng?

Nếu câu hỏi trước không mang lại cho bạn những thông tin cụ thể mà bạn cần, hãy hỏi thẳng câu hỏi này.

6-23

Sau khi ông giới thiệu lý lịch của tôi, khi nào tôi sẽ nhận được thông tin về tình trạng của công việc đó?

Hãy đề đạt với người đại lý tuyển dụng nguyện vọng được thường xuyên cập nhật thông tin về vị trí ứng cử của bạn. Bạn cũng nên đề nghị người đại lý tuyển dụng thông báo cho bạn nếu có những cơ hội nghề nghiệp khác và xin phép bạn trước khi giới thiệu bạn đến những khách hàng khác. Câu hỏi này cho nhà tuyển dụng thấy bạn là một tay chuyên nghiệp.

6-24

Ông có thể mô tả chi tiết phương thức công ty cân bằng các vấn đề giữa công việc và đời sống cá nhân không?

Câu hỏi này sẽ giúp bạn hiểu thêm về mức độ say mê công việc trong công ty.

6-25

Những điều gì vi phạm đến văn hóa công ty trong cuộc phỏng vấn?

Mô tả văn hóa doanh nghiệp là việc rất khó nhưng đặt câu hỏi thế này giúp câu trả lời dễ hiểu hơn nhiều và giúp bạn tránh được những sơ suất vi phạm đến văn hóa công ty.

5 cách để những người đại lý tuyển dụng
đứng về phía bạn

Chúng ta ai cũng cần tận dụng mọi sự giúp đỡ có thể. Mối quan hệ thân thiết với một đại lý tuyển dụng chuyên nghiệp có thể giúp bạn tiến xa hơn trong sự nghiệp. Bạn có thể tiến hành tạo lập niềm tin bằng cách làm theo những nguyên tắc sau. Hãy nhớ rằng chủ doanh nghiệp sẽ trả tiền cho những người đại lý tuyển dụng. Nhưng đó là vị thế hai bên cùng có lợi. Họ có lợi khi giới thiệu được cho bạn một công việc mà bạn chấp nhận. Vì vậy hãy:

1. Đề cập ngay nhu cầu và mục tiêu tài chính của bạn.

2. Bỏ thời gian tìm hiểu thói quen của người đại lý tuyển dụng và những thị trường mà anh/cô ta hoạt động.

3. Đặt ra những quy luật nền tảng về việc bạn dự định làm việc cùng nhau và tránh tổn hao nỗ lực như thế nào.

4. Đưa ra tên của những ứng viên có thể phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Nhà tuyển dụng sẽ cảm kích mà sắp xếp nhiều cuộc phỏng vấn hơn cho bạn.

5. Những nhà tuyển dụng luôn muốn bạn thành công. Hãy đề nghị họ hướng dẫn bạn trong những cuộc phỏng vấn do họ sắp xếp.

CHƯƠNG 7: CÂU HỎI DÀNH CHO BỘ PHẬN NHÂN SỰ

HÃY ĐỂ BỘ PHẬN NHÂN SỰ GIÚP BẠN

Người phụ trách nhân sự của một công ty có thể là người rất chuyên nghiệp, nhiệt tình và có khả năng khích lệ, nhưng trên hết nhiệm vụ của họ là loại bỏ những người không đủ điều kiện. Chức năng chính của họ là loại bỏ bớt các ứng viên, giúp cho nhà tuyển dụng cuối cùng chỉ phải chọn lựa từ một số ứng viên thích hợp. Bản thân người phụ trách nhân sự không hề có quyền tuyển dụng.

Mối quan tâm của bộ phận nhân sự

Chắc chắn bạn sẽ phải làm việc với người phụ trách nhân sự trong quá trình tìm việc làm, vì vậy bạn nên tìm hiểu đôi điều về mối quan tâm của họ. Nếu bạn đã có sẵn chương trình của họ thì hãy trình bày thẳng thắn để họ dễ thực hiện công việc của mình, như vậy hồ sơ xin việc của bạn sẽ có cơ hội đến được tay người có quyền tuyển dụng. Những câu hỏi trong chương này được xây dựng với mục đích giúp bạn đọc tạo được niềm tin tối đa ở người phụ trách nhân sự và họ sẽ không phải hối tiếc vì đã chọn bạn.

Điều hiển nhiên là người phụ trách nhân sự, những người có tác phong chuyên nghiệp vốn là những người luôn đề phòng rủi ro. Đối với họ, điều tồi tệ nhất là ứng viên mà họ chọn bị loại trong vòng phỏng vấn tiếp theo, hoặc tệ hơn nữa là được nhận vào làm và hóa ra lại không làm được việc. Nếu điều đó xảy ra, hãy thử đoán xem ai là người thất bại? Đúng vậy. Chính người phụ trách nhân sự đáng thương đã đánh giá sai năng lực của ứng viên đó sẽ bị tai tiếng không kém gì những ngôi sao trong bảng xếp hạng của tờ *Tạp chí Times*. Kết quả là gì? Nếu người phụ trách nhân sự có chút ít do dự với bạn hoặc với cuộc phỏng vấn, cô ta (phụ trách tuyển dụng phần lớn là phụ nữ) sẽ chuyển ngay sang ứng viên tiếp theo. Với điều kiện kinh tế và số lượng ứng viên đủ điều kiện cho mỗi vị trí như ngày nay, người phụ trách nhân sự sẽ không ngần ngại chuyển sang phỏng vấn người khác nếu bạn để cho họ có bất kỳ lý do nào nghi ngờ mong muốn làm việc trong công việc đó của bạn.

Vì vậy, chiến lược đầu tiên là không thể để họ nghi ngờ gì về hồ sơ xin việc của bạn. Để làm được thế, bạn phải tỏ ra hết sức quan tâm, tích cực và đáng mến. Tự tin rất

quan trọng, nhưng đừng tự mãn. Hãy nhớ rằng lương khởi điểm của bạn luôn cao hơn - đôi khi cao hơn rất nhiều so với lương của người phỏng vấn. Đừng để người phỏng vấn có thêm cớ ghét bạn.

Người phỏng vấn là phụ trách nhân sự:
Hãy hợp tác với họ!

Chiến lược thứ hai của bạn sẽ là biến người phỏng vấn phụ trách nhân sự thành đồng minh của mình. Nếu bạn coi họ là một trở ngại, bạn sẽ trở thành kẻ kiêu ngạo và khiếm nhã trong mắt họ. Thái độ đó của bạn cũng sẽ khiến họ nghi ngờ về khả năng cộng tác của bạn với đồng nghiệp trong khi làm việc với một nhóm. Vì vậy trong khi phỏng vấn, hãy thể hiện mình là một người dễ mến bằng cách chân thành quan tâm đến ý kiến của người phụ trách nhân sự. Hãy lắng nghe bằng thái độ quan tâm và biết ơn. Hãy tôn trọng họ, biết rằng họ có những đóng góp cũng như những hạn chế trong quá trình đưa ra quyết định. Đừng quá sốt sắng, nhưng nếu bạn khéo léo, người phụ trách nhân sự có xu hướng sẽ chuyển hồ sơ của bạn sang chồng hồ sơ nhỏ đề chữ “có thể” thay vì cả chồng lớn đề chữ “loại”.

Nói cách khác, chiến lược của bạn khi được người phụ trách nhân sự phỏng vấn là làm cho họ hài lòng để nếu họ chuyển hồ sơ của bạn tới người quản lý và sau đó bạn nhận được việc làm, bạn sẽ không thể làm xấu mặt họ. Để được như vậy, bạn cần phải thuyết phục được người phụ trách nhân sự 3 điều sau:

- Bạn có đủ năng lực làm việc
- Bạn thích công việc này
- Nếu được nhận, bạn sẽ thích ứng với công việc

Nếu làm được như vậy, hồ sơ của bạn sẽ đến được nơi bạn muốn: đến tay nhà quản lý, người duy nhất trong công ty có quyền trao cho bạn công việc bạn muốn.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#4

Điều gì thu hút ông/bà tới làm việc trong công ty này? Theo ông/bà điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì?

Câu hỏi này làm người phỏng vấn hài lòng và tạo dựng được mối quan hệ gần gũi. Nếu bạn có thể xây dựng được một mối quan hệ như vậy với người phỏng vấn, bạn sẽ nhận được thông tin chính xác hơn để đưa ra quyết định cho bản thân mình.

Jeanette Grill
Giám đốc Tổ chức
Đại học Long Island,
CW Post Campus
Brookville, NewYork

Nhiều người phụ trách tuyển dụng rất hiểu biết, rất tâm lý và chuyên nghiệp. Họ đều muốn bạn thành công. Phần lớn họ sẵn sàng giúp bạn trau chuốt lại sơ yếu lý lịch, thư xin việc hay các kỹ năng trả lời phỏng vấn. Rất nhiều người trong số đó đã giúp tôi hoàn thành cuốn sách này. Nếu bạn may mắn có một người như vậy giúp đỡ, họ thực sự có thể biến buổi phỏng vấn của bạn trở nên hiệu quả và thú vị hơn nhiều.

Ông Joel Hamroff, chủ tịch công ty Magill Associates chuyên về tuyển dụng ở Levittown, New York, nói: "Hãy nhớ rằng người ngồi phía đầu bàn bên kia phỏng vấn bạn cũng đã từng có lúc ngồi chỗ của bạn bây giờ và ít ra họ cũng thông minh không kém gì bạn. Những người làm nhân sự cần có lý do để tồn tại, vì vậy bạn càng hỏi nhiều về kinh nghiệm và quan điểm của họ, thì họ càng quý mến bạn hơn".

Nhưng điều cốt yếu ở đây là: Người phụ trách tuyển dụng không thể cho bạn công việc bạn mong muốn. Họ cũng không thể tiết lộ cho bạn những thông tin nội bộ quan trọng để đưa ra quyết định nghề nghiệp đúng đắn. Phần lớn người phụ trách nhân sự rất am hiểu về những vấn đề chung và những chính sách ích lợi trong công ty. Nhưng họ không thể nắm được nhiều thông tin chi tiết về công việc đó và những người bạn sẽ làm việc cùng.

30 CÂU HỎI HAY NHẤT
CHO BỘ PHẬN NHÂN SỰ

7-1

Vì sao ông/bà thích làm việc trong công ty này?

Hãy nhanh chóng tạo lập mối quan hệ cởi mở cá nhân. Hãy thể hiện cho người phụ trách tuyển dụng thấy rằng bạn quan tâm đến kinh nghiệm làm việc và ý kiến của họ. Bên cạnh đó bạn còn có thêm những thông tin bổ ích về công ty và văn hóa công ty.

7-2

Công ty này có điều gì thu hút ông/bà?

Mọi người đều thích nói về bản thân mình. Có thể người phụ trách nhân sự sẽ kể cho bạn nghe quá trình họ làm việc tại đây. Điều đó cho thấy họ tin tưởng bạn.

7-3

Ông/bà có thể mô tả môi trường công việc ở đây hay không?

Đây cũng là một cách để hỏi về phương thức làm việc trong công ty.

7-4

Ông/bà có thể mô tả đôi chút về phương châm hoạt động của công ty hay không?

Tìm hiểu quan điểm của người phụ trách nhân sự về vấn đề này quả là rất khôn ngoan.

7-5

Theo ông/bà điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì?

Xin nhắc lại rằng trọng tâm của câu hỏi này cũng chính là để thăm dò ý kiến của người phỏng vấn.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#5

Chúng ta có thể sắp xếp một buổi tổng kết kết quả làm việc của tôi sau 3 tháng được không?

Làm thực sự thì luôn tốt hơn lời nói. Ai cũng nói mình làm việc rất tốt. Còn ứng viên này rất tự tin rằng anh ta sẽ nhanh chóng thể hiện được chất lượng công việc của mình - đó chính là điểm khác biệt.

Liz Reiersen
Tuyển dụng kỹ thuật cao cấp
Verizon Communications
Irving, Texas



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#6

Nếu tôi không nghỉ trưa tôi có thể dồn thời gian đó vào kỳ nghỉ được không?

Ứng viên này đã nghỉ trưa. Câu hỏi này thể hiện rằng anh ta thiếu kỹ năng đánh giá một cách trầm trọng vì có thể dễ dàng đoán trước câu trả lời. Chẳng có công ty nào trên thế giới lại chấp nhận một việc như vậy. Theo luật chung, bất cứ câu hỏi nào về - bữa trưa - đều không thích hợp.

Richard Kathnelson
VP bộ phận quản lý nhân sự
Tập đoàn Syndesis
Ontario, Canada

7-6

Ông/bà có thể nói rõ hơn về trách nhiệm thường ngày của tôi hay không?

Chú ý lắng nghe những điểm nhấn mạnh hay lặp lại. Đó là những điểm trọng yếu, và bạn sẽ phải thay đổi cuộc thảo luận về kỹ năng của bạn cho phù hợp với những điểm đó.

7-7

Ông/bà tìm kiếm nhân sự cho vị trí này lâu chưa?

Hỏi câu này để biết qua cơ cấu thời gian của công ty.

7-8

So với những ứng viên khác mà ông/bà đã phỏng vấn thì các kỹ năng của tôi thế nào?

Câu hỏi cũng đáng để hỏi đấy, cho dù có thể bạn sẽ không nhận được câu trả lời thẳng thắn. Hãy chuẩn bị sẵn tinh thần nếu bạn bị hỏi vặn: “Sao anh/chị lại hỏi vậy?”

7-9

Thực sự tôi rất mong muốn được gặp gỡ ông/bà và nhóm làm việc của ông/bà, và tôi rất hứng thú với công việc này. Tôi cho rằng khả năng và kinh nghiệm của tôi rất phù hợp với vị trí này. Vậy bước tiếp theo của quá trình phỏng vấn là gì?

Đây là một câu hỏi rất ấn tượng để kết thúc buổi phỏng vấn với người phụ trách nhân sự. Câu hỏi này thể hiện sự nhiệt tình, củng cố lòng tự tin của bạn, và “đưa bóng về sân của đối phương”.

7-10

Trước khi tôi ra về, ông/bà có còn gì muốn hỏi thêm về khả năng làm việc của tôi nữa không?

Đây cũng là một cách khả quan để kết thúc buổi phỏng vấn, thể hiện lòng tận tâm của bạn đối với công việc.

7-11

Theo ông/bà công ty mong muốn nhân viên của mình đóng góp điều gì nhất?

Chú ý rằng câu hỏi này gợi cho người phỏng vấn thể hiện ý kiến của ông/cô ta như thế nào.

7-12

Trong công ty có cấu trúc cấp bậc rõ ràng hay không?

Một số cơ quan nhà nước và các công ty lớn thường có các cấp bậc, chức tước và các cấp bậc thăng tiến chính thức khác.

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#7

Vậy chính xác thì công ty các ông đang làm công việc gì?

"Nếu bạn không biết và cũng chẳng buồn tìm hiểu về điều này thì với tôi bạn không có quyền làm việc tại một công ty mà văn hóa của nó là mọi người đều tự hào về công việc của họ".

Beau Harris
Nhà tuyển dụng
Handspring, Inc.,
Mountain View, California

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#8

Gần đây có khu liên hợp nào có trung tâm thể dục thẩm mỹ cho phép uống rượu và ăn pho mát miễn phí không?

Đây là một hồi chuông báo động, vì theo kinh nghiệm của tôi thì những yêu cầu bất thường ngay từ khi mới bắt đầu như thế này thường dẫn đến những yêu cầu mà sau này khách hàng của chúng tôi không thể đáp ứng được.

Jason Rodd
Cố vấn cao cấp
Tập đoàn toàn cầu TMP
Tampa, Florida

7-13

Tôi có triển vọng được thăng tiến hay không? Nếu làm tốt công việc thì tôi sẽ được thăng chức vụ gì?

Ít nhiều thì một số công ty đều có những quá trình thăng tiến nghề nghiệp cụ thể - ví dụ trong ngành công nghệ thông tin thì, người lập trình viên sẽ trở thành phân tích hệ thống, tiếp theo là trưởng nhóm, quản lý dự án và cuối cùng là giám đốc dự án.

7-14

Giả sử tôi được nhận vào làm và trong một thời gian tôi làm việc tốt thì liệu tôi có thêm cơ hội thăng tiến không?

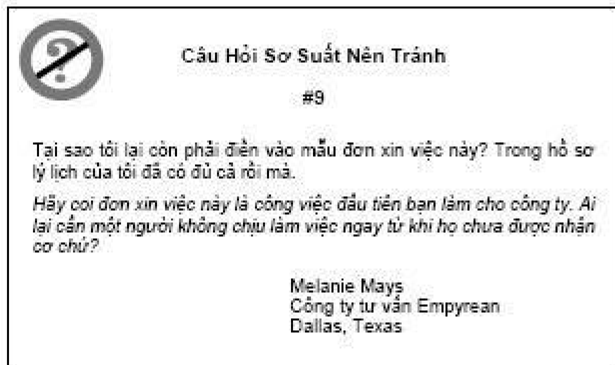
Câu hỏi này cho người phỏng vấn thấy bạn là người nhìn xa trông rộng, bạn không chỉ quan tâm đến công việc mà bạn còn mong muốn làm việc lâu dài. Những người phụ trách tuyển dụng thích như vậy, vì nếu người họ tuyển người trụ lại lâu dài trong công việc thì họ càng có thêm uy tín.

7-15

Có phải những người thành công nhất trong công ty đều xuất phát từ một bộ phận nào

đó trong công ty như bộ phận bán hàng hoặc bộ phận kỹ thuật, hay là những người tiêu biểu được đề bạt từ một bộ phận nào đó giữa các bộ phận chức năng?

Câu hỏi này ngay lập tức cho thấy bạn là người tỉ mỉ. Hầu hết các công ty đều có truyền thống đề bạt nhân viên từ một phòng ban nào đó trong công ty. Các công ty kỹ thuật thường lấy nhân viên từ phòng kỹ thuật. Giám đốc điều hành của các công ty tài chính thường xuất thân từ bộ phận tài chính. Phần lớn giám đốc điều hành của các công ty sản xuất thường khởi đầu ở bộ phận bán hàng. Có lẽ người phỏng vấn cũng sẽ nói sơ qua cho bạn biết về xuất thân sự nghiệp của năm cán bộ cấp cao nhất trong công ty. Mục đích của bạn là để ý xem bộ phận bạn định xin vào làm có nằm trong số những bộ phận mà những cán bộ đó đã làm qua hay không.



7-16

Tôi biết rằng công ty quyết định tuyển dụng nhân sự cho vị trí này từ ngoài công ty. Vậy công ty đã cân nhắc như thế nào giữa việc tuyển người ngoài và việc cất nhắc người trong công ty?

Câu hỏi này nhằm mục đích gợi ý người phỏng vấn nói lên những lợi ích tương đối của việc cất nhắc nhân viên trong công ty so với việc đưa những người mới có nhiều ý tưởng tiến bộ và có năng lực (hy vọng đó là bạn!) để đáp ứng nhu cầu của công ty. Câu trả lời đáng mong đợi là công ty đang phát triển quá lớn mạnh, việc cất nhắc trong nội bộ công ty không đáp ứng được tốc độ phát triển này.

7-17

Vị trí này liên quan đến mục tiêu chung như thế nào?

Đây là câu hỏi về tầm quan trọng của công việc hoặc của bộ phận. Nếu công việc chỉ có tác động gián tiếp đến mục tiêu kinh doanh thì đến những thời điểm khó khăn có thể nó sẽ trở thành gánh nặng chứ không phải bộ phận tạo lợi nhuận cho công ty.

7-18

Ông sẽ khuyên một người ở vị trí của tôi điều gì?

Đừng có quá sốt sắng, những câu hỏi này có thể chỉ mang lại cho bạn cả một ngày nghe người phụ trách nhân sự nói về bản thân mình.

7-19

Ông/bà vào nghề này như thế nào?

Nhớ là "nghề nghiệp" chứ không phải là "công việc" đâu đấy.

7-20

Vấn đề chính trong vị trí/bộ phận này mà hiện giờ chúng ta phải đối mặt là gì?

Chú ý dùng đại từ chung "chúng ta".

7-21

Ông/bà có thể cho tôi một văn bản chính thức mô tả công việc này hay không? Tôi rất muốn xem lại thật kỹ những hoạt động chính và yêu cầu kết quả như thế nào.

Đây là một câu hỏi rất hay cho người phỏng vấn để chọn lọc ứng viên. Nó giúp bạn chuẩn bị để ứng phó với người quản lý.

7-22

Công việc này có thường dẫn đến các vị trí nào khác trong công ty hay không? Nếu có thì là các vị trí nào?

Chắc hẳn bạn không muốn bản thân mình kết thúc với một công việc chẳng có tương lai gì. Nhưng cũng đừng tạo cho người phỏng vấn ấn tượng rằng bạn chưa vào làm mà đã muốn nhảy sang việc khác. Hãy nhớ rằng người phụ trách nhân sự muốn ở bạn sự ổn định, nghĩa là phải làm "lâu dài".

7-23

Anh có thể nói chút ít về những người mà tôi sẽ phải làm việc thường xuyên nhất hay không?

Quả là một câu hỏi hay để tìm hiểu về nhóm cộng sự của bạn!

7-24

Theo tôi hiểu về vị trí này thì chức vụ là __________, trách nhiệm của tôi là __________, và bộ phận tôi làm việc là bộ phận _________. Tôi sẽ chịu trách nhiệm trực tiếp với ____________. Như vậy có đúng không?

Đây là cách để nhận được câu trả lời "Đúng vậy", đồng thời thể hiện rằng bạn nắm vững thông tin.

7-25

Ông/bà có thể nói đôi chút về cam kết của công ty đối với việc tạo cơ hội bình đẳng và đa dạng cho mọi người?

Các câu hỏi tiếp theo có thể là: Phần trăm phụ nữ và người thiểu số trong ban lãnh đạo là bao nhiêu? Nhân viên trong công ty có đa dạng không?

7-26

Những người giỏi nhất trong công ty là ai, và làm thế nào họ xác lập được vị trí đó?

Câu hỏi này khẳng định rằng bạn cũng muốn phấn đấu để trở thành một người giỏi trong công ty.

7-27

Cấp dưới xưng hô với các vị lãnh đạo cấp cao trong công ty như thế nào?

Bạn đang hỏi về quy cách đối xử của công ty đấy!



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#10

Có chuyện gì với cô nhân viên lễ tân vậy?

Người ứng viên này đang nhắc tới một nhân viên lễ tân rất hấp dẫn trong công ty. Ai lại muốn có nguy cơ xảy ra một vụ quấy rối cơ chứ? Người tiếp theo!

Bob Conlin
Giám đốc bộ phận thúc đẩy Marketing
Bedford, Massachusset



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#11

Chính sách đối với việc nghỉ ốm dài hạn của công ty như thế nào?

Vào bất kỳ thời điểm nào trong buổi phỏng vấn đây vẫn là một câu hỏi tự giới hạn, trừ phi bạn nắm chắc công việc trong tay rồi. Người phỏng vấn không thể hỏi tại sao bạn lại hỏi vậy, cho nên họ sẽ tưởng tượng ra lý do hỏi của ứng viên trái với những gì mà ứng viên đó mong muốn.

Bryan Debenport
Nhân viên tuyển dụng
của công ty Alcon Laborates
Fort Worth, Texas

7-28

Ông/bà có thể nói gì về tác phong quản lý hiện thời?

Đây là câu hỏi về tác phong quản lý mà những người điều hành cấp cao có xu hướng ưa thích.

7-29

Nếu được nhận vào làm, công việc đầu tiên của tôi là gì?

Ý nghĩa của câu hỏi này là: Chỉ ra rằng đặt ra những ưu tiên và mục tiêu công việc là điều quan trọng chủ yếu đối với bạn.

7-30

Công ty có tuyên bố về tôn chỉ kinh doanh của công ty không? Tôi có thể xem qua được không?

Tôn chỉ kinh doanh của công ty thể hiện rất rõ văn hóa công ty. Công bằng mà nói, những tôn chỉ này nhìn chung chẳng có ý nghĩa gì, nhưng trên thực tế việc công ty gặp rắc rối trong việc lập ra một tôn chỉ kinh doanh lại là một dấu hiệu khả quan, và việc bạn hỏi về điều đó thể hiện rằng bạn là người chín chắn và sâu sắc. Nhưng hãy cẩn thận. Đừng hỏi xin bản mô tả công việc nếu nó đã được đăng trên trang web của

công ty. Làm thế người ta sẽ cho là bạn lười biếng đấy.

CHƯƠNG 8: CÂU HỎI CHO CÁC NHÀ TUYỂN DỤNG

NGƯỜI DUY NHẤT CÓ KHẢ NĂNG ĐEM ĐẾN ĐIỀU BẠN MUỐN

Mỗi cuộc phỏng vấn là một cuộc đối thoại, bắt đầu bằng nói chuyện xã giao, rồi nói chung chung và sau cùng đi vào chi tiết, từ trừu tượng đến cụ thể. Nói chung, càng nói chuyện lâu, bạn càng dễ đặt câu hỏi và thăm dò được càng nhiều.

Nếu bạn muốn có việc làm, điều quan trọng nhất là phải có được cuộc đối thoại với người thực sự có quyền tuyển dụng bạn.

Nhà tuyển dụng cần bạn

Bạn đang lo lắng trước áp lực khi đi xin việc. Nhưng nhà tuyển dụng còn phải chịu áp lực lớn hơn bạn rất nhiều. Thực ra, lý do duy nhất để các nhà tuyển dụng bỏ ra chút thời gian trong quỹ kế hoạch làm việc bận rộn vô cùng của họ là vì những việc quan trọng sắp bị bỏ mặc. Họ có những việc phải làm mà lại chẳng có ai có đủ kinh nghiệm để làm những việc đó. Nếu không tìm được người phù hợp, nhóm của họ chưa thể hoạt động hiệu quả. Lợi ích của họ, thực ra chính là công việc, có lẽ đang rất mập mờ. Đừng quên rằng các nhà tuyển dụng phải chịu trách nhiệm trước cấp trên, và khả năng giữ cho bộ phận của họ đủ nhân viên chính là một sự đền bù thỏa đáng. Quả là một viễn cảnh tươi sáng nếu bạn là người không thể thiếu cho thành công của họ.

Hãy nhớ điều này: hầu hết các nhà tuyển dụng đều không phải là những người phỏng vấn lành nghề. Họ chỉ được đào tạo chút ít, hoặc chẳng được đào tạo gì về lĩnh vực này, và điều này rất dễ nhận thấy. Nếu họ tỏ ra căng thẳng, hỏi bạn những câu chẳng ăn nhập gì, hoặc tỏ ra khiếm nhã thì cũng đừng để bụng nhé.

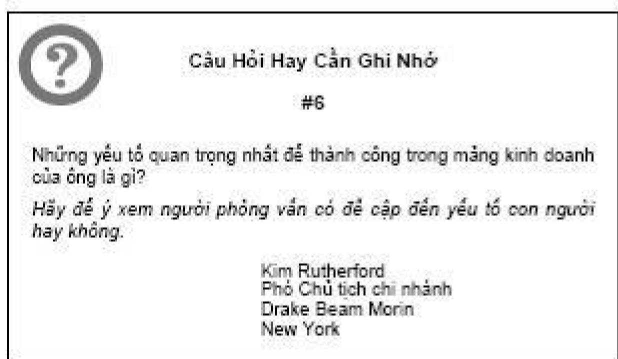
Phần lớn các nhà tuyển dụng đều không thích phỏng vấn. Họ coi phỏng vấn là sự lãng phí thời gian quý báu, ngăn cản họ làm những việc chính. Ngoài ra họ còn không thích nói không với ai cả. Và hậu quả là họ thường không chuẩn bị kỹ và hay bị căng thẳng. Bạn càng khiến họ thoải mái, thuyết phục họ rằng bạn sẽ giúp cuộc sống của họ dễ dàng hơn bao nhiêu thì bạn càng có cơ hội bấy nhiêu.

35 CÂU HỎI HAY NHẤT
CHO NHÀ TUYỂN DỤNG

8-1

Người được tuyển cần có kỹ năng đặc biệt gì để giúp đỡ cho ông?

Câu hỏi này trực tiếp hướng cuộc đối thoại vào những vấn đề mà người quản lý đang gặp khó khăn. Là người có khả năng được tuyển dụng, bạn muốn nhà quản lý nói rằng bạn có thể khiến họ đỡ vất vả hơn vì các kỹ năng của bạn là những gì họ mong muốn.


Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#6

Những yếu tố quan trọng nhất để thành công trong mảng kinh doanh của ông là gì?

Hãy để ý xem người phỏng vấn có đề cập đến yếu tố con người hay không.

Kim Rutherford
Phó Chủ tịch chi nhánh
Drake Beam Morin
New York

8-2

Vấn đề gì khiến ông phải trăn trở suốt đêm?

Đây là một cách để khám phá ra điều nhà quản lý quan tâm. Gợi ý khéo rằng tuyển bạn vào làm sẽ giúp họ giảm chứng mất ngủ.

8-3

Nhân viên mới sẽ làm được điều gì có ích và gây ngạc nhiên trong 90 ngày đầu tiên?

Cách diễn đạt ở đây là nhằm để người phỏng vấn đưa ra những điều họ mong muốn ở nhân viên mới.

8-4

Lãnh đạo công ty đánh giá bộ phận này như thế nào?

Câu trả lời sẽ giúp người xin việc nhận thấy tầm quan trọng của bộ phận này đối với cấp trên, bởi vì nếu công ty trải qua một thời kỳ khó khăn về tài chính, bạn muốn biết rằng bộ phận của bạn sẽ không phải là bộ phận đầu tiên bị cắt giảm biên chế của công ty.

8-5

Theo ông đâu là cơ hội tốt nhất để thực hiện cải tiến mà tôi có thể tham gia?

Đây là một cách nữa để tìm hiểu xem nhà tuyển dụng mong muốn có những cải cách cụ thể gì.

8-6

Ba mục tiêu quan trọng nhất của Công ty là gì?

Câu trả lời cho câu hỏi này sẽ mang lại đầu mối quan trọng xem bạn có nên nhận công việc này không, vì bạn sẽ được đánh giá dựa trên đóng góp của bạn cho những mục tiêu này.

8-7

Theo ông, vị trí này có tác động thế nào đối với việc đạt được những mục tiêu trên?

Câu trả lời sẽ cho thấy tầm quan trọng của công việc này. Nếu về cơ bản câu trả lời là "không có tác động nhiều lắm", có nghĩa là họ đang cân nhắc để tuyển bạn vào một vị trí không quan trọng.

8-8

Điều gì thu hút để ông làm việc cho công ty này?

Hãy để nhà quản lý kể chuyện cho bạn nghe. Chú ý lắng nghe những đầu mối tạo nên thành công.

8-9

Ông thấy thích thú nhất điều gì khi làm việc ở đây?

Góp chuyện tạo nên sự chia sẻ. Đây cũng là một cách để tạo sự gắn kết với người phỏng vấn xung quanh câu chuyện.

8-10

Những kinh nghiệm ông đã trải qua khiến ông ngạc nhiên và thất vọng như thế nào?

Luôn bám sát nội dung đã hỏi trước đó là rất tốt. Nếu người phỏng vấn thấy yên tâm, ông/cô ta có thể sẽ chia sẻ thất bại với bạn.

8-11

Trách nhiệm hàng ngày của tôi sẽ là gì?

Không có cách nào hay hơn để biết được bạn sẽ phải làm gì. Chú ý xem câu trả lời đã gợi ý khéo cho thấy bạn đã được chấp nhận thế nào.

8-12

Ông có thể giải thích về cơ cấu tổ chức của công ty hay không?

Hãy hỏi câu này nếu bạn còn điều gì chưa hiểu về công ty.

8-13

Kế hoạch 5 năm tới của công ty là gì, và bộ phận này liên quan như thế nào đến kế hoạch đó?

Bất cứ câu hỏi nào thể hiện rằng bạn mong muốn làm việc lâu dài đều rất hay. Nhà tuyển dụng sẽ nghĩ rằng, “Người này có ý định làm việc lâu dài đây”.

8-14

Liệu chúng ta có mở rộng hoặc đưa ra một sản phẩm hay dịch vụ mới nào mà tôi cần biết hay không?

Chú ý sử dụng đại từ “chúng ta”. Đây cũng là một câu hỏi cho phép nhà tuyển dụng thảo luận với bạn về các kế hoạch và viễn cảnh tương lai.

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#7

Tôi có thể sử dụng nguồn lực của công ty XYZ để đóng góp gì cho nhóm?

Câu hỏi chỉ ra một thực tế là nhóm đang thiếu một số nguồn lực chủ chốt. Câu hỏi này đòi hỏi người phỏng vấn xem xét liệu những kỹ năng của ứng viên đúng là những kỹ năng bổ sung cho những thiếu sót đó.

Beau Harris
Nhà tuyển dụng
Tập đoàn Handspring
Mountain View, California

8-15

Những kỹ năng hay khả năng ông thấy cần thiết để thành công trong công việc này là gì?

Đây cũng là cách để khám phá những mục tiêu hoặc những xung đột tiềm tàng. Bạn không thể đặt ra mục tiêu trừ phi mục tiêu đã rõ ràng.

8-16

Nếu được tuyển vào vị trí này tôi sẽ phải đối mặt với những thử thách nào?

Hãy chú ý lắng nghe. Nhà tuyển dụng sẽ nói cho bạn biết bạn có thể thất bại ở đâu. Đó có phải là thử thách mà bạn có thể vượt qua và hy vọng thành công hay không? Nếu quá khó thì hãy coi chừng! Bạn đang phải đối mặt với thất bại đấy.

8-17

Trong công việc này, mối quan tâm lớn nhất hiện giờ của ông là gì?

Chú ý nhấn mạnh từ “của ông”. Đây không phải là mối quan tâm trên cấp độ công ty mà từ góc độ của nhà tuyển dụng. Có thể mối quan tâm của công ty và của nhà quản lý là khác nhau hoặc như nhau. Bạn đáp ứng được mục tiêu của công ty mà không đáp ứng được mục tiêu của nhà tuyển dụng thì cũng chẳng ích gì.

8-18

Ông muốn phần công việc nào tiến triển nhất?

Đây cũng là cách hỏi quản lý tuyển dụng về điều kiện của thành công.

8-19

Chính sách của công ty trong việc tham dự các chuyên đề nghiên cứu, hội thảo, và các cơ hội đào tạo khác?

Bạn muốn nhà quản lý thấy bạn quan tâm học hỏi và đạt được những kỹ năng mới. Bạn muốn công ty của bạn ủng hộ những mục tiêu trên.

8-20

Bộ phận này hoạt động với ngân quỹ từ đâu?

Bạn có thể nhận được câu trả lời thẳng thắn hoặc không cho câu hỏi rất thẳng này, nhưng hỏi như vậy thể hiện rằng bạn am hiểu sức mạnh tài chính có thể điều chỉnh kết quả ra sao.

8-21

Tôi có thể tham dự vào uỷ ban và đội ngũ chuyên trách nào?

Cho dù bạn có thích làm việc với uỷ ban hay không bạn cũng nên hỏi thông tin để có quyết định đúng đắn.

8-22

Trách nhiệm và hoạt động lãnh đạo của tôi sẽ được đánh giá thế nào? Do ai đánh giá?

Đây là một câu hỏi chung chung cho biết nỗ lực của bạn được đánh giá ra sao. Có thể bạn sẽ bắt đầu một cuộc đối thoại về các phương thức làm việc như: quản lý theo mục tiêu.

8-23

Trong bộ phận này có điểm yếu nào mà ông đặc biệt mong muốn cải tiến hay không?

Câu hỏi này sẽ cho biết nhiệm vụ đầu tiên của bạn là gì.

8-24

Mục tiêu của bộ phận này là gì? Có liên quan thế nào đến mục tiêu của công ty?

Đây cũng là một cách để có được toàn cảnh xem bộ phận này có liên quan thế nào với công ty.

8-25

Điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì so với đối thủ cạnh tranh (kể tên một vài công ty)?

Câu hỏi này thể hiện rằng bạn đã nghiên cứu và bạn nhận thức rất đúng đắn rằng thành công nghĩa là hoạt động tốt hơn đối thủ.

8-26

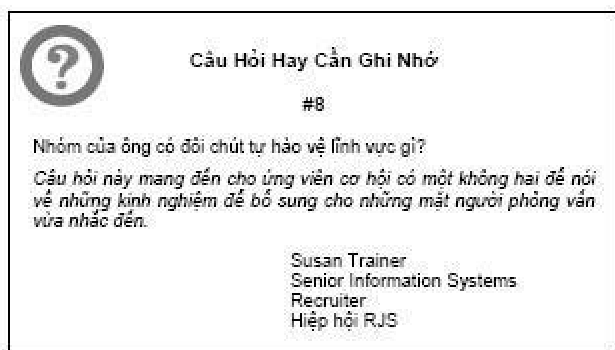
Cơ cấu báo cáo ở đây hoạt động thế nào? Phương tiện giao tiếp chủ yếu là gì?

Loạt câu hỏi này tập trung vào văn hóa doanh nghiệp. Cơ cấu báo cáo giữa các cấp có chính thức hay không? Bạn sẽ không mấy vui vẻ khi bạn là người thích được làm việc trong một môi trường công ty cởi mở, phóng khoáng, không câu nệ, trong khi công ty này muốn một cơ cấu khắt khe hơn.

8-27

Mục tiêu cần đạt được trong 6 tháng tới là gì?

Đây cũng là một câu hỏi chỉ ra cho nhà quản lý biết rằng từ lúc khởi đầu bạn đã muốn được làm việc quan trọng nhất.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#8

Nhóm của ông có đôi chút tự hào vệ lĩnh vực gì?

Câu hỏi này mang đến cho ứng viên cơ hội có một không hai để nói về những kinh nghiệm để bổ sung cho những mặt người phỏng vấn vừa nhắc đến.

Susan Trainer
Senior Information Systems
Recruiter
Hiệp hội RJS

8-28

Ông có thể đưa ra cho tôi ví dụ về một ngày làm việc điển hình và khối lượng công việc lý tưởng cũng như những yêu cầu đặc biệt mà công việc đòi hỏi không?

Câu hỏi này rất hay để biết công việc cơ bản hàng ngày thế nào đối với một vị trí đã có sẵn trong công ty.

8-29

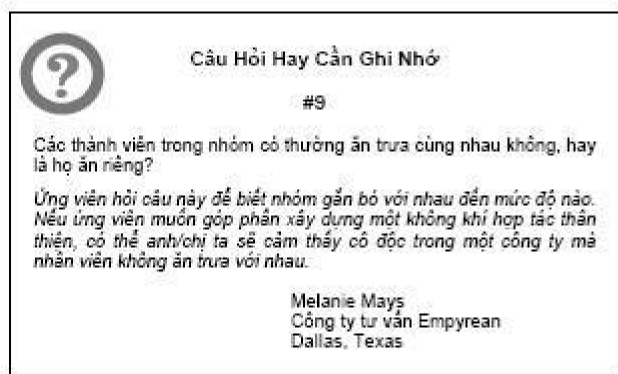
Đây là vị trí mới. Vì sao lại cần có vị trí này?

Là người đầu tiên giữ vị trí mới bạn sẽ được tự do chia sẻ công việc. Nhưng điều đầu tiên bạn cần biết là tại sao lại có vị trí này và vị trí này được đưa ra để giải quyết vấn đề gì.

8-30

Ông muốn thấy những phần việc nào tiến bộ, nếu xét tới nhân viên trực tiếp chịu trách nhiệm công việc này?

Câu hỏi này cho bạn biết tại sao người đảm đương chức vụ này lại thất bại. Đúng là con người chỉ có thể học hỏi được từ sai lầm, nhưng đó không hẳn phải là sai lầm của họ. Điều ngược lại là nếu người giữ chức vụ này ra đi và để lại sau lưng một nhiệm kỳ tồi tệ thì bạn có nguy cơ sẽ bị liên lụy đến những mối ác cảm dành cho nhiệm kỳ đó.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#9

Các thành viên trong nhóm có thường ăn trưa cùng nhau không, hay là họ ăn riêng?

Ứng viên hỏi câu này để biết nhóm gắn bó với nhau đến mức độ nào. Nếu ứng viên muốn góp phần xây dựng một không khí hợp tác thân thiện, có thể anh/chị ta sẽ cảm thấy cô độc trong một công ty mà nhân viên không ăn trưa với nhau.

Melanie Mays
Công ty tư vấn Empyrean
Dallas, Texas

8-31

Từ tất cả những điều tôi thấy, tôi thực sự muốn được làm việc ở đây, và tôi tin là mình sẽ có những đóng góp đáng kể cho công ty. Bước tiếp theo trong quá trình chọn lọc này là gì?

Hãy bày tỏ mong muốn được tiếp tục, đề nghị được nhận công việc, và lập một khung thời gian cho bước tiếp theo.

8-32

Vị trí này đóng góp gì cho những mục tiêu, năng suất hay lợi nhuận của công ty?

Câu hỏi này thể hiện rằng bạn nhận thấy mỗi vị trí đều phải đóng góp trực tiếp cho mục tiêu chung của công ty. Tiếp sau đó hãy đưa ra lời cam kết rằng bạn làm được như thế?

8-33

Chủ đề hay vấn đề kinh doanh gây áp lực nhiều nhất gần đây là gì?

Đây là cơ hội để bắt đầu một cuộc đối thoại hữu ích về những thách thức mà bạn có thể phải đối mặt.

8-34

Tôi có thể biết về hoạt động của một người trước đây từng gặt hái thành công ở vị trí này không?

Câu hỏi này tạo cơ hội cho người quản lý nói lên những tiêu chuẩn thành công của họ.

8-35

Tôi có thể biết về hoạt động một người trước đây làm việc ở vị trí này không hiệu quả lắm được không?

Câu hỏi này tạo cơ hội cho người quản lý nói lên những tiêu chuẩn về thất bại của họ.

5 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ TÁC PHONG QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ NHÂN SỰ

8-36

Ông có thể kể sơ qua phong cách quản lý của ông được không?

Đây là cách đặt câu hỏi thẳng thắn nhất cho loại câu hỏi như thế này.

8-37

Những tính cách quan trọng nhất mà ông tìm kiếm ở cấp dưới là gì?

Đối với người quản lý câu hỏi này có phạm vi rất rộng. Hãy chú ý lắng nghe những tính cách như "trung thành".

8-38

Ông muốn cấp dưới cư xử với ông như thế nào?

Bạn sẽ biết người quản lý tương lai muốn bạn cư xử như thế nào.

8-39

Ông đánh giá cao những phẩm chất cá nhân nào nhất?

Câu hỏi này cho biết những thông tin quan trọng về những phẩm chất cá nhân mà người quản lý coi trọng.

8-40

Ông có thể cho tôi biết phong cách quản lý tiêu biểu của ông và nhân viên như thế nào là làm việc hợp ý ông nhất?

Bạn sẽ làm việc gần gũi với nhà quản lý này. Việc biết được tác phong quản lý của họ rất quan trọng. Nếu tác phong của bạn và của họ có thể sẽ dẫn đến mâu thuẫn, tốt hơn hết là bạn nên biết ngay từ bây giờ.

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#10

Điều quan trọng nhất tôi có thể làm để giúp đỡ công ty trong 90 ngày làm việc đầu tiên là gì?

Câu hỏi này thực sự rất thông minh vì khi trả lời, người phỏng vấn buộc phải coi ứng viên là một thành viên của công ty.

Kimberly Bedore
Giám đốc, Giải pháp Nhân sự Chiến lược
Peopleclick
Dallas, Texas

10 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP

8-41

Văn hóa doanh nghiệp rất quan trọng, nhưng thường rất khó được xác định cho tới khi có người vi phạm. Nhân viên làm điều gì thì bị coi là vi phạm văn hóa của công ty?

Câu hỏi này thể hiện nhận thức tế nhị của ứng viên rằng văn hóa công ty là một điều dễ nhận ra nhất khi nó bị ai đó vi phạm. Các câu trả lời thông thường là nói dối và những vi phạm đạo đức khác, nhưng hãy chú ý nghe những thông tin khác.

8-42

Ông mô tả thế nào về công ty? Giá trị chủ yếu của công ty là gì? Những thách thức lớn nhất?

Câu hỏi sâu sắc này thể hiện rằng bạn hết sức quan tâm đến cơ cấu công ty.

8-43

Kinh nghiệm làm việc của ông ở đây như thế nào?

Đây là câu hỏi về kinh nghiệm văn hóa doanh nghiệp của người phỏng vấn.

8-44

Nếu tôi được nhận vào công ty, ông muốn tôi kết hợp những gì vào công việc?

Đây là một câu hỏi ấn tượng không chỉ hỏi nhà quản lý xem họ coi trọng điều gì nhất mà còn hàm ý giả định rằng bạn đã coi như được nhận vào công việc này.

8-45

Người ta thường hiểu sai về công ty như thế nào?

Mọi nhà quản lý đều thất vọng trước những điều người khác nghĩ về công ty mình. Đây là cơ hội để bạn có được hai thông tin quan trọng: Người quản lý nghĩ rằng người ngoài đánh giá thế nào về công ty và điều gì trong số những suy nghĩ đó là sự thật.

8-46

Cân bằng giữa cuộc sống và công việc là điều đáng chú ý không kém gì vấn đề năng suất. Ông có thể nói quan điểm của mình về việc dung hòa mối căng thẳng giữa làm việc và khuyến khích các hoạt động xã hội ngoài cơ quan?

Một mặt, bạn muốn tìm hiểu xem người quản lý và công ty tương lai của mình đòi hỏi sự cần cù đến đâu. Mặt khác, bạn cũng muốn biết công ty giải quyết vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống ra sao.

8-47

Công ty ủng hộ và khuyến khích phát triển cá nhân và chuyên môn như thế nào?

Một cách khác để hỏi xem văn hóa doanh nghiệp trong công ty khuyến khích trạng

thái cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống ra sao.

8-48

Dạng người như thế nào dễ thành công hơn ở đây?

Câu hỏi này giúp người phỏng vấn nói thêm về những phong cách, thái độ và cá tính phù hợp hay không phù hợp với văn hóa công ty. Qua câu hỏi này bạn có thể tránh được những rủi ro cho bản thân mình. Tại sao bạn lại muốn làm việc cho một công ty có văn hóa không phù hợp với mình?

8-49

Mọi công ty đều phải đấu tranh với các hoạt động chính trị trong nội bộ. Đó là một quy luật tự nhiên của cuộc sống xuất hiện khi có những người làm việc cùng nhau. Ông có thể lấy ví dụ cho thấy chính trị có ảnh hưởng thế nào đến công ty này?

Đây là một câu hỏi khá mạo hiểm vì “chính trị” mang nghĩa rất tiêu cực. Nhưng sự thật là mọi công ty đều là một tổ chức chính trị. Chính trị trong các công ty gia đình rất khác biệt so với chính trị trong các công ty đa quốc gia. Vấn đề là, bạn cảm thấy thoải mái hơn trong môi trường nào?

8-50

Còn điều gì tôi chưa biết về công ty và còn điều gì tôi vẫn cần biết nữa không?

Đây là một câu hỏi mở rất hay để người phỏng vấn nói thêm về những điểm quan trọng mà có thể bạn đã bỏ qua.

25 CÂU HỎI HAY NHẤT
VỀ MỤC TIÊU KINH DOANH CHUNG

8-51

Tôi rất mừng khi biết rằng làm việc theo nhóm rất được quan tâm. Nhưng việc đánh giá hoạt động của nhóm có thể rất khó khăn. Vậy công ty đánh giá hoạt động của nhóm như thế nào? Ví dụ, công ty có sử dụng chương trình quay vòng vốn 360 độ không?

Trong khi rất nhiều công ty đánh giá cao cách làm việc theo nhóm, họ vẫn coi trọng

hoạt động cá nhân. Làm việc theo nhóm chưa chắc mang lại những biến chuyển thực sự trừ phi nhóm được coi trọng và khen thưởng.

8-52

Các mục tiêu tài chính hàng đầu của công ty là gì và hoạt động theo phương thức nào?

Câu hỏi này bao hàm nhận định rằng mục tiêu chung nếu không có phương thức thực hiện phù hợp thì cũng không có ý nghĩa.

8-53

Nguyên tắc hoặc phương pháp hoạt động nào được dùng để giám sát quá trình lên kế hoạch và kết quả?

Câu hỏi tiếp theo này thăm dò những chi tiết xem công ty đánh giá thành công như thế nào.

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#12

Công ty xử trí ra sao nếu đồng nghiệp hẹn hò với nhau?

Anh chàng này sao thế nhỉ? Anh ta có ý đồ gì? Có rất nhiều câu hỏi thoáng qua trong đầu mà tôi không thể trả lời nổi. Câu hỏi này khiến tôi khó chịu trong suốt thời gian còn lại của buổi phỏng vấn. Anh ta bị loại.

Bryan Debenport
Chuyên gia tuyển dụng công ty
Alcon Laboratories
Fort Worth, Texas

8-54

Những mục tiêu này đồng nhất với tất cả các dòng sản phẩm đến mức nào?

Đây là câu hỏi tiếp theo tìm hiểu những điểm gián đoạn trong tổ chức, chứ không phải một trạng thái khác thường trong một doanh nghiệp dưới hình thức là kết quả của nhiều cuộc sáp nhập và mua lại.

8-55

Công ty làm gì để cân bằng giữa hoạt động ngắn hạn và thành công dài hạn?

Đây là một câu hỏi khó cho mọi nhà quản lý.

8-56

Phương thức hoạch định chiến lược (nếu có) nào đang được áp dụng?

Cuộc cách mạng Internet đã loại bỏ các phương thức hoạch định chiến lược như quản lý theo mục tiêu, nhưng khi cơn sốt mạng Internet qua đi thì những phương thức này lại được áp dụng trở lại.

8-57

Ông có thể mô tả cơ bản quá trình hoạch định và những quyết định liên quan đến quá trình dự thảo ngân sách được không?

Đây là một câu hỏi quan trọng, nhấn mạnh vào vấn đề ngân sách chi tiêu của công ty.

8-58

Ông có thể cho biết thêm về những nhân vật chủ chốt trong công ty tham dự vào quá trình hoạch định được không?

Đây là biến tấu của câu hỏi liên quan tới vấn đề kế hoạch, lần này là về mặt nhân sự.

8-59

Công ty thông báo kết quả cho nội bộ công nhân viên bao lâu một lần và dưới hình thức nào?

Tìm câu trả lời liên quan đến từ “nội bộ”.

8-60

Trong những năm gần đây, công ty đánh giá và khen thưởng những thành tích xuất sắc như thế nào?

Câu hỏi này có thể đưa người phỏng vấn vào thế khó xử. Nếu công ty làm ăn thuận

lợi, bạn đang đòi hỏi những phương thức cụ thể mà công ty chia sẻ lợi nhuận với nhân viên. Nếu công ty không có lợi nhuận, bạn đang chờ đợi họ thừa nhận rằng chẳng có gì để chia sẻ cả.

8-61

Những sai lầm trong kế hoạch hoạt động gây ra hậu quả thế nào?

Bạn đang hỏi xem công ty đương đầu với thất bại ra sao.

8-62

Thường thì các quyết định liên quan đến ngân sách là do các trụ sở chính đưa ra hay được đưa ra theo kiểu phân tán hơn?

Câu trả lời thể hiện cách thức đưa ra những quyết định quan trọng trong công ty.

8-63

Tôi rất mừng khi biết mình sẽ là một thành viên trong nhóm. Cho tôi hỏi về cơ cấu khen thưởng cho các nhóm. Công ty có áp dụng việc khen thưởng chính thức theo nhóm không?

Một vấn đề lớn trong các công ty là hứa hẹn rất nhiều với những người làm việc theo nhóm nhưng lại khen thưởng các cá nhân. Đây là một ngoại lệ của quy ước không hỏi về tiền thưởng trước khi người phỏng vấn đề cập.

8-64

Công ty có đi đầu trong việc áp dụng công nghệ thông tin không, hay thường để các công ty khác thử nghiệm trước còn mình sẽ áp dụng các phiên bản cải tiến hơn?

Câu hỏi này cho nhà tuyển dụng thấy rằng bạn không chỉ nghĩ về công nghệ mà bạn còn tìm hiểu được xem công ty có đi đầu không hay chỉ theo sau mà thôi.

8-65

Công ty sẽ làm gì để thống lĩnh thị trường?

Đây là cách hỏi khéo về cam kết của công ty tiến tới vị trí đứng đầu trong ngành kinh doanh. Với bạn, trở thành một phần của môi trường như vậy có tầm quan trọng đến

mức nào?

8-66

Tài sản đáng giá nhất của công ty là kiến thức. Công ty đã sử dụng các công cụ Quản trị kiến thức ở mức độ nào?

Câu hỏi này thể hiện suy nghĩ sâu xa về một năng lực cạnh tranh mới nổi: khả năng quản trị kiến thức... để có thể áp dụng trong toàn công ty.

8-67

Tôi rất hài lòng trước những gì ông nói về chiến lược nhãn hiệu của công ty. Chiến lược này phù hợp với tổng thể chiến lược marketing hỗn hợp như thế nào?

Giống như chất lượng hay dịch vụ khách hàng, nhãn hiệu là một giá trị mà tất cả mọi người trong công ty đều cố gắng xây dựng. Hãy chắc chắn là bạn hiểu biết đôi chút về nhãn hiệu trước khi đưa ra câu hỏi như vậy.

8-68

Vị trí này đóng góp gì cho mục tiêu, hiệu quả và lợi nhuận của công ty?

Đây là một dạng câu hỏi về mối liên hệ giữa vị trí này và những mục tiêu quan trọng của công ty để giúp bạn thể hiện điểm mạnh của mình.

8-69

Theo_______ (đưa ra một nguồn nào đó), đối thủ cạnh tranh chính của ông, công ty X, là nơi bán hàng chạy nhất. Sản phẩm của họ có gì tốt hơn của chúng ta?

Đúng là một câu hỏi khiêu khích, nhưng đối với người phỏng vấn thì chẳng có thông tin gì mới. Câu hỏi thể hiện rằng bạn đã nghiên cứu và bạn biết công ty không thể phát triển nếu không tìm hiểu được đối thủ tốt hơn mình ở điểm nào. Hy vọng là bạn có những kinh nghiệm đáng kể trong lĩnh vực này.

8-70

Tạp chí Business Week xếp công ty ta đứng thứ hai trong ngành. Vị trí này có thay đổi gì so với vài năm trước không?

Có thể bạn biết câu trả lời, nhưng quan trọng là bạn có thể dụng nó để bắt đầu cuộc đối thoại về đà phát triển của công ty. Công ty đang lên hay xuống? Và người phỏng vấn đề cập vấn đề này như thế nào?

8-71

Những nhân viên như tôi trong công ty có thể tiếp cận với ông giám đốc điều hành không?

Tại một số công ty, giám đốc điều hành gặp gỡ cả nhân viên mới và nhân viên cũ. Một số giám đốc điều hành áp dụng chính sách mở còn một số lại theo hình thức cách biệt. Ở đây thì sao?

8-72

Ông giám đốc điều hành có công khai địa chỉ email không?

Nếu bạn muốn làm việc trong một công ty không có trật tự thứ bậc với một chính sách giao tiếp cởi mở, hãy tìm một vị giám đốc điều hành cho phép tự do thư điện tử. Việc giám đốc điều hành không công khai địa chỉ email, hoặc tệ hơn là không có email, thể hiện rằng đây là một công ty có cơ cấu chặt chẽ và khép kín.

8-73

Tôi biết rằng có thể dễ dàng tiếp cận ông giám đốc điều hành. Liệu khi tiếp cận ông ấy, tôi có phải tuân theo những luật lệ căn bản nào không?

Dù là giám đốc điều hành dễ tiếp cận nhất đi chăng nữa thì ông ta cũng muốn nhân viên suy nghĩ chín chắn trước khi gặp mình.

8-74

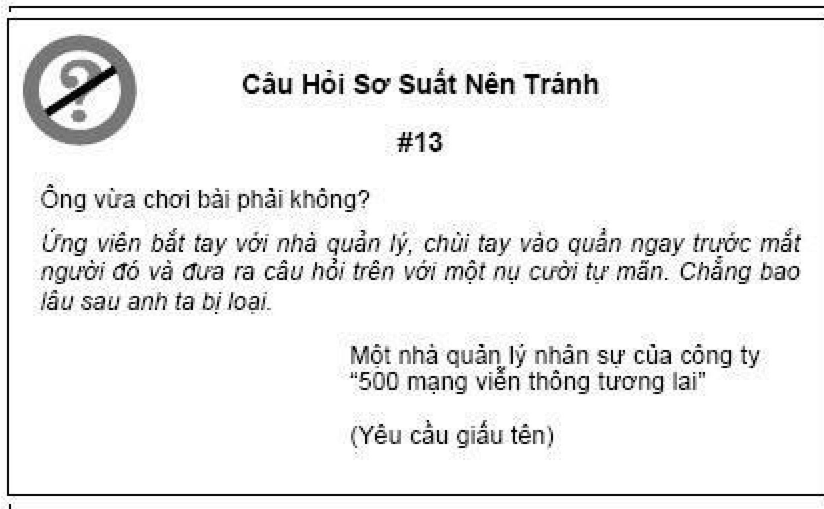
Trong báo cáo thường niên có nhắc tới việc phát triển nhân sự là một phương thức đánh giá cấp điều hành. Tôi sẽ được đào tạo theo hình thức nào?

Câu hỏi này thể hiện mối quan tâm sâu sắc của bạn đến công ty, hiểu biết của bạn về mối liên hệ giữa phát triển nhân sự và thành công, và rằng bạn quan tâm đến việc phát triển nhân sự để phục vụ cho những mục tiêu dài hạn của công ty cũng không kém so với thành công của cá nhân.

8-75

Bộ phận này có phải là một nơi mang lại lợi nhuận không?

Bộ phận hay phòng ban được tổ chức như những đơn vị tự tạo ra lợi nhuận có thu nhập riêng, thành ra ít có nguy cơ bị giảm biên chế.



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#13

Ông vừa chơi bài phải không?

Ứng viên bắt tay với nhà quản lý, chùi tay vào quần ngay trước mắt người đó và đưa ra câu hỏi trên với một nụ cười tự mãn. Chẳng bao lâu sau anh ta bị loại.

Một nhà quản lý nhân sự của công ty "500 mạng viễn thông tương lai"

(Yêu cầu giấu tên)

6 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ ĐỒNG NGHIỆP

8-76

Ông có thể cho tôi biết thêm về những người cấp dưới của tôi được không?

Đây là một câu hỏi về nhóm cộng sự. Bạn rất cần biết mình sẽ giám sát những ai. Câu hỏi này cũng giúp bạn xác định những người có thể không chịu trách nhiệm trực tiếp với bạn nhưng bạn vẫn là cấp trên của họ.

8-77

Có đồng nghiệp hay nhân viên nào trước đây từng gây rắc rối không?

Giờ đây, bạn đang bước vào vùng nguy hiểm đấy. Nhưng đây vẫn là một câu hỏi đáng hỏi. Nó thể hiện rằng bạn biết mỗi công ty đều phải đương đầu với những vấn đề về giao tiếp cá nhân (giữa người với người). Nếu nhà quản lý nhìn quanh và trả lời chân thành với bạn, chứng tỏ bạn đang ở vị trí thuận lợi.

8-78

Chuyện gì đã xảy ra với người tiền nhiệm của tôi?

Câu hỏi này khởi đầu một cuộc đối thoại rất quan trọng. Bạn sẽ biết được rằng đây là một vị trí mới, hay người tiền nhiệm đã từ chức hoặc bị sa thải, hay đã được thăng chức. Sau đó bạn có thể hỏi bất cứ câu hỏi nào sau đây.

8-79

Người tiền nhiệm của tôi bị sa thải? Ông rút ra kinh nghiệm gì từ việc đó? Ông làm thế nào để tránh những trục trặc như vậy?

Bạn muốn nhà tuyển dụng cho rằng bạn là người quan tâm đến chuyện đó vì bạn coi đó là cơ hội học hỏi chứ không phải bạn là một kẻ tò mò. Vấn đề là người quản lý học được gì và bạn rút ra điều gì từ sự việc đó.

8-80

Người tiền nhiệm của tôi được đề bạt? Tôi rất mừng khi biết như vậy. Tôi có thể nói chuyện với anh/cô ta hay không?

Đây quả là một tin tốt lành. Bạn không chỉ được nghe kể về sự việc này mà dường như vị trí này còn là bước khởi đầu cho một sự nghiệp thành công. Nói chuyện với người tiền nhiệm quả là một cơ hội bằng vàng. Hãy nhắc lại yêu cầu của bạn.

6 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ DỊCH VỤ KHÁCH HÀNG

8-81

Phương châm phục vụ khách hàng của công ty là gì?

Dịch vụ khách hàng là câu thần chú cho hầu hết các công ty, và câu hỏi cao tay này có thể mở ra một cuộc đối thoại về dịch vụ khách hàng. Nếu bạn hỏi như vậy, hãy chắc chắn rằng bạn cũng có điều gì đáng nói về những việc bạn sẽ đóng góp cho lĩnh vực này.

8-82

Ông có thể kể cho tôi nghe về thời gian mà nhóm/công ty tiến hành công việc theo một phương pháp khác thường và đã thành công không?

Con người ta ai cũng thích khoe khoang nếu có ai đó tán dương mình. Hãy lắng nghe câu chuyện và chuẩn bị đưa ra một câu chuyện tương tự mà bạn là nhân vật chính.

8-83

Những công ty thành công nhất đều dựa vào dữ liệu phong phú về khách hàng để cung cấp nội dung và dịch vụ cá nhân. Công ty làm gì để cá nhân hóa các đề nghị?

Câu hỏi thể hiện bạn hiểu biết Internet đã thay đổi marketing và dịch vụ khách hàng như thế nào. Hãy chuẩn bị thể hiện bạn có thể giúp công ty phát triển các mục tiêu cá nhân như thế nào.

8-84

Khách hàng đều mong muốn các công ty bảo vệ dữ liệu của họ. Công ty có công tác bảo mật cho trang web riêng không, và công ty làm thế nào để cân bằng xu hướng cá nhân hóa liên tục tăng trong khi đang nảy sinh các vấn đề về bảo mật?

Nếu bạn hỏi câu này, hãy chắc rằng bạn có những kinh nghiệm cụ thể trong lĩnh vực này.

8-85

Nhân viên có những quyền gì? Nhân viên của ông có thể dùng bao nhiêu tiền nhằm thỏa mãn một khách hàng hoặc sử dụng bao nhiêu tiền nhằm xử lý công việc?

Bạn đang hỏi về bằng chứng cho thấy công ty trao cho nhân viên nhiều quyền hành động hơn những gì họ hứa hẹn.

8-86

Tôi có thường xuyên được tiếp xúc trực tiếp với những khách hàng thực sự không?

Mục đích của câu hỏi này là để xem công ty tin tưởng vào nhân viên như thế nào. Đặt khách hàng vào tay nhân viên có thể rất mạo hiểm, nhưng nếu không tiếp xúc với những khách hàng quan trọng thì không nhân viên nào có thể đánh giá được thực sự thành công nghĩa là gì.

6 CÂU HỎI HAY NHẤT CHO NHỮNG NGƯỜI SÁNG LẬP VÀ LÀM CHỦ CÔNG TY

Nếu bạn được người sáng lập hoặc chủ công ty phỏng vấn, đặc biệt nếu đó là vị trí đảm nhận những việc hiện giờ của chính những người đó, bạn đang gặp thử thách đặc biệt.

Tất cả các câu hỏi khác trong cuốn sách này đều rất độc lập và sẽ cho bạn những thông tin hữu ích. Nhưng thử thách chính trong khi phỏng vấn với người sáng lập hoặc làm chủ công ty không phải là để được nhận vào làm, mà là để thành công trong công việc. Nếu không làm được như vậy, thường thì không phải do những gì bạn thể hiện mà là do người sáng lập hoặc người chủ công ty không thể nới lỏng kiểm soát. Do vậy, những câu bạn hỏi trong trường hợp này phải cung cấp cho bạn những thông tin rõ ràng về sự tương thích.

Lịch sử kinh doanh cho thấy rất ít người sáng lập công ty có các kỹ năng quản lý khi quy mô công ty đạt đến một mức nhất định nào đó. Tuy nhiên, rất ít các nhà quản lý này nhận ra điều đó. Vì vậy, một trong những mục tiêu chính của bạn trong buổi phỏng vấn là cố gắng thể hiện bạn có khả năng làm việc cùng con người này và, hơn thế nữa, là cả những người thừa kế của họ, những người có vốn đầu tư trong công ty. Để làm bản thân mình hài lòng nếu có trường hợp này, bạn có quyền được hiểu biết rộng rãi.

Những người sáng lập và làm chủ công ty vô cùng tự hào trước những thành công của công ty mà họ đã bỏ công xây dựng. Nói chung, họ sẽ chống lại việc phải chia sẻ công ty của mình với bất kỳ ai khác. Cho nên vấn đề chính là liệu họ có được chuẩn bị để sẵn sàng đánh giá lại cán cân quyền lực, và có thể cả quyền sở hữu công ty nữa. Những câu hỏi sau đây nhằm giúp bạn tìm hiểu xem người sáng lập hoặc chủ công ty linh hoạt đến đâu. Những câu hỏi này cho thấy ứng viên tham dự phỏng vấn cho vị trí điều hành cấp cao, có thể là giám đốc sản xuất (hoạt động) cho giám đốc điều hành. Hãy dùng các cách diễn đạt khác nhau để biến đổi các câu hỏi theo trường hợp của riêng bạn:

8-87

Những yếu tố nào sẽ chứng minh cho ông thấy rằng nhận tôi vào làm là quyết định đúng đắn?

Câu hỏi này đưa cuộc đối thoại trở về với những yếu tố thành công mà bạn sẽ mang lại cho công ty.

8-88

Ông hãy kể sơ qua về doanh số, quy mô, số lượng nhân viên và vị thế trong ngành kinh doanh của công ty mà ông muốn để lại cho người kế nhiệm của mình?

Câu hỏi này mở ra một cuộc đối thoại về những người kế nhiệm và những tác động của họ lên các cuộc thương lượng.

8-89

Ông có từng nghĩ đến mức độ ảnh hưởng về mặt chiến lược hoặc điều hành mà ông muốn ở những người kế nhiệm mình cho tới khi một trong số họ sẵn sàng để đảm nhận vai trò giám đốc hoạt động (sản xuất) hoặc giám đốc điều hành hay không?

Nếu có một người kế nhiệm đang đợi bảo trợ, đây là một cách rất hay để mở đầu cuộc đối thoại về vấn đề này.

8-90

Nếu vì một lý do nào đó mà ông không thể đảm nhận chức vụ giám đốc điều hành, ông sẽ muốn công ty được điều hành như thế nào? Liệu có phải những người kế nhiệm của ông sẽ biết, hiểu và đồng tình hay không? Và phương thức điều hành sẽ được thể hiện trên văn bản chứ?

Các chiến lược chuyển đổi, bàn giao lãnh đạo, hay thường gặp hơn là sự thiếu chiến lược chuyển đổi, gây ra khó khăn cho rất nhiều công ty. Nếu có chiến lược chuyển đổi bằng văn bản, bạn có thể khá yên tâm rằng công ty này được quản lý tương đối cẩn thận.

8-91

Để công việc thành công - điều mà cả hai bên cùng mong muốn - chúng ta cần chắc chắn rằng chúng ta có một số điểm chung trong phong cách làm việc. Làm thế nào để xác định được điều đó, và rồi chúng ta sẽ hành động như thế nào để xây dựng mối quan hệ đó?

Câu hỏi này báo cho giám đốc điều hành biết mối quan hệ giữa ông ta và bạn là một trong những yếu tố thành công của bạn.

8-92

Nếu ông và tôi theo đuổi những phương châm khác nhau, ông sẽ làm thế nào để khắc

phục?

Đây là một câu hỏi thật thà đến thú vị về việc làm thế nào để giải quyết những khác biệt không thể tránh khỏi giữa bạn và người phỏng vấn mình.

Câu hỏi cho các công ty tư nhân

Các công ty cổ phần - các công ty thu hút vốn nhờ bán cổ phần - theo luật, phải công khai một số khía cạnh nhất định về quyền sở hữu, tổ chức và kết quả tài chính. Các công ty tư nhân không phải làm vậy, và rất nhiều công ty hình thành theo hình thức tư nhân vì họ muốn bảo mật các thông tin này. Tuy nhiên, bạn cần biết một số thông tin nhất định như công ty thu hút vốn dưới hình thức nào và tổ chức như thế nào, để còn có quyết định đúng đắn xem công ty này có phù hợp với bạn hay không. Nếu muốn có quyết định đúng đắn nhất cho bản thân mình, không còn cách nào khác là phải hỏi. Vị trí mà bạn ứng cử càng cao thì bạn càng phải hỏi những câu hỏi khó. Rất nhiều câu hỏi trong cuốn sách này thích hợp cho cả công ty cổ phần và công ty tư nhân, nhưng những câu hỏi sau thì chỉ dành cho các công ty tư nhân mà thôi:

· Công ty có lợi nhuận không?

· Công ty thu hút vốn như thế nào?

· Ai là chủ đầu tư?

· Quyết định chung được đưa ra như thế nào?

· Công ty được tổ chức như thế nào?

· Công ty có bao nhiêu tiền trong tài khoản ở ngân hàng?

· Cơ hội phát triển là gì?

· Công ty đã bao giờ suy nghĩ tới việc niêm yết, phát hành và bán cổ phiếu chính thức trên thị trường chứng khoán chưa?

· Tôi có thể mua được cổ phiếu tư nhân không? Công ty có bán quyền mua cổ phiếu không?

· Công ty đã từng được mời sáp nhập hay mua lại chưa?

· Công ty phản ứng ra sao trước đề nghị sáp nhập và mua lại như vậy?

· Thái độ của công ty có thay đổi không?

· Ông thấy công ty (hay chức năng của công ty) phát triển đến đâu trong 3 năm tới?

· Ông có thể cho tôi biết về lịch sử công ty không?

Như cựu tổng thống Ronald Reagan từng nói, “Tin tưởng, nhưng phải xác minh”. Những câu hỏi trên mới chỉ là bước đầu tiên. Kiểm tra độ chính xác của những câu trả lời chính là bước thứ hai.

PHẦN III: NHỮNG CÂU HỎI CUỐI CÙNG

Bạn có hai mục tiêu quan trọng khi đặt câu hỏi. Trước hết, bạn muốn mỗi câu hỏi phải quảng cáo, tiếp thị được chính bản thân bạn. Nhưng đến một lúc nào đó, bạn cũng muốn đặt câu hỏi để giúp bạn quyết định xem liệu bạn có thực sự muốn công việc đó hay không. Cuối cùng, khi cuộc phỏng vấn diễn ra, thì bạn đang trở thành một nhà đầu tư vào công ty đó, đầu tư những tài sản quý giá nhất mà bạn có: thời gian, tài năng và lòng trung thành của bạn.

Bốn nhóm câu hỏi

Khi tới lượt bạn đặt câu hỏi, có bốn nhóm câu hỏi mà bạn có thể lựa chọn, và mỗi nhóm câu hỏi này là chủ đề của một trong bốn chương tiếp theo. *Những câu hỏi thăm dò* có hai tác dụng: Chúng cho thấy sự quan tâm của bạn đối với công việc cũng như đối với công ty, và chúng giúp bạn hiểu thêm về cơ hội của mình. *Những câu hỏi phòng vệ* giúp bạn biết được bạn đang đi sâu vào lĩnh vực gì và tránh mắc phải sai lầm nào đó. *Những câu hỏi phản hồi* lại là những kỹ thuật bán hàng (ở đây là tiếp thị cho chính bạn) giúp bạn xác định mục tiêu và củng cố vị thế của mình. *Những câu hỏi thúc giục hành động* được thiết kế để giúp bạn nhận được lời mời vào làm việc. Tôi xin gửi lời cảm ơn tới Gary Ames, Phó chủ tịch hội tư vấn tại Merrill-Adams, Princeton, New Jersey, và Tiến sĩ Wendell Williams, Giám đốc điều hành ScientificSelection.com tại Atlanta, Georgia - những người đã giúp tôi xây dựng nên những câu hỏi này.

Phần III chứa đựng những câu hỏi mà bạn có thể đặt ra sau khi nhận được lời mời vào làm việc - còn trong trường hợp bạn không được nhận vào làm - bạn vẫn sẽ học hỏi được nhiều từ việc bị từ chối này.

Liệu văn hóa công ty
có phù hợp với bạn không?

Phần lớn các tổ chức tuyển dụng nhân viên dựa trên năng lực của họ và sa thải nhân viên nếu họ không phù hợp với tổ chức. Xét trên khía cạnh đó, hầu hết các nhân viên đều lựa chọn công ty dựa trên cơ sở tiền lương và lợi ích, trong khi họ lại nghỉ việc vì các lý do liên quan tới văn hóa công ty và những mối quan hệ giữa các cá nhân với nhau. Vì thế, một trong những mục tiêu chính của bạn trong việc đặt câu hỏi, ngoài việc tạo cho bản thân mình một hình ảnh thú vị và lôi cuốn, là việc xác định xem

công ty có một môi trường văn hóa mà bạn có thể làm việc được hay không. Chẳng có con đường nào chắc chắn hơn dẫn bạn tới nỗi thất vọng và có tác động xấu đến việc bạn có thể làm việc được ở công ty hay không bằng việc hướng tới xin việc ở một công ty có môi trường văn hóa đối nghịch với những quan điểm văn hóa của riêng bạn.

Có một cách để đánh giá văn hóa của một công ty, đó là đặt ra một loạt câu hỏi và sau đó điền vào một bảng điều tra về văn hóa công ty. Công ty Tư vấn Empyrean, tại Dallas, Texas chuyên cung cấp cán bộ nhân viên cho nhiều công ty khác, đã nghĩ ra cách thức điều tra văn hóa này nhằm giúp những ứng viên của mình hiểu rõ về môi trường văn hóa của công ty mà họ đang cân nhắc sẽ làm việc. Empyrean hiểu rằng nếu không có sự phù hợp về mặt văn hóa giữa công ty và nhân viên thì triển vọng có được sự hài lòng lâu dài cho cả hai bên sẽ giảm đi. Theo quan điểm đó, bạn hãy dành ra ít phút để hoàn thành bảng điều tra này.

Điều tra văn hóa công ty

Chỉ dẫn: Giả sử rằng bạn đang thấy thoải mái với môi trường văn hóa của vị trí công việc hiện tại hoặc trước đây của mình, hãy điền bảng điều tra dưới đây căn cứ vào vị trí công việc hiện tại hoặc trước đây của bạn. Sau đó, hãy quay lại từ đầu và điền lại bảng điều tra này dựa trên cơ sở bạn hiểu môi trường văn hóa trong vị trí công việc mới là gì. Tùy theo nếu hiện tại bạn không làm việc cho công ty nào cả hoặc bạn không cảm thấy vui vẻ, hài lòng với vị trí công việc mới của mình, hãy điền bảng điều tra này dựa trên cơ sở "danh sách những điều mong đợi" của bạn về công ty sắp tới. Sau đó, lại quay lại từ đầu và điền bảng điều tra căn cứ vào những đánh giá của bạn về môi trường văn hóa công ty mà bạn đang cân nhắc sẽ xin việc ở đó.

Phong cách làm việc

Miêu tả phong cách làm việc của công ty hoặc của nhóm

Các quyết định được đưa ra một cách độc lập	Quyết định do cả nhóm cùng đưa ra

1 2 3 4 5

Nhiệm vụ được giới hạn theo miêu tả công việc | Thực hiện cả những nhiệm vụ ngoài phạm vi công việc thông thường

1 2 3 4 5

Quan hệ giữa các bộ phận Kinh doanh với bộ phận IT

Miêu tả mối quan hệ giữa bộ phận IT và các bộ phận khác thuộc lĩnh vực Kinh doanh

Nhiệm vụ từ bộ phận IT | Nhiệm vụ từ đơn vị kinh doanh

1 2 3 4 5

Trách nhiệm với bộ phận IT | Trách nhiệm với đơn vị kinh doanh

1 2 3 4 5

Quy trình phát triển/quản lý sự thay đổi rõ ràng | Quy trình phát triển/quản lý sự thay đổi cởi mở

1 2 3 4 5

Ít quan hệ với các đơn vị kinh doanh | Có mối quan hệ đáng kể với các đơn vị kinh doanh

1 2 3 4 5

Mối quan hệ giữa các nhân viên

Miêu tả mối quan hệ giữa các đồng nghiệp với nhau

Trình độ học vấn điển hình của nhân viên: Trung học			Trình độ học vấn điển hình của nhân viên: Tốt nghiệp đại học	
1	2	3	4	5
Nhân viên ăn trưa với nhau			Nhân viên ăn trưa ngay tại văn phòng	
1	2	3	4	5
Nhân viên tham gia vào các hoạt động ngoại khóa (Ví dụ: thi đấu giải bóng chày)			Ít hoặc không có hoạt động ngoại khóa	
1	2	3	4	5
Mang tính đồng nghiệp			Độc lập	
1	2	3	4	5

Mối quan hệ công ty

Điều nào trong số những thái độ dưới đây miêu tả đúng nhất văn hóa công ty?

Công ty kỳ vọng nhân viên luôn làm việc theo một lịch làm việc cố định	Nhân viên có thể thiết kế lịch làm việc của riêng mình miễn là hoàn thành công việc

1 2 3 4 5

Nhân viên phải xây dựng kế hoạch làm việc và tuân thủ đúng thời gian

Nhân viên có thể xin nghỉ phép/nghỉ lễ bất thường

1 2 3 4 5

Các thủ tục và chính sách trong công ty đều được quy định rõ ràng

Hầu hết các thủ tục và chính sách đều không mang tính chính thức và thể hiện dưới dạng văn bản

1 2 3 4 5

Không khí làm việc

Miêu tả không khí làm việc chung của công ty

Trang trọng Tự nhiên

1 2 3 4 5

Theo kiểu công ty lớn Theo kiểu quy mô nhỏ, thân mật

1 2 3 4 5

Được tổ chức, kết cấu chặt chẽ Lộn xộn

1 2 3 4 5

Áp lực cao Thoải mái

1 2 3 4 5

Tính điểm. Nếu điểm số giữa hai bảng điều tra (chỗ làm cũ và chỗ bạn định xin vào) có sự thống nhất ở mức hợp lý, thì bạn có thể tin tưởng rằng môi trường văn hóa của hai công ty là tương đồng với nhau. Nếu bạn thành công tại công ty này, thì có thể bạn cũng sẽ thành công tại công ty kia. Nhưng hãy coi chừng nếu có sự khác biệt cơ bản giữa điểm của hai bảng điều tra. Sự chênh lệch đó có nghĩa là cách thức cư xử có lợi cho bạn tại công ty trước đây mà bạn làm có thể sẽ gây nên cho bạn những xích mích, va chạm tại công ty mới. Việc thay đổi văn hóa làm việc không hoàn toàn là một điều xấu, nhưng làm như vậy mà không ý thức được sự khác biệt đó rõ ràng báo trước sự thất vọng trong tương lai của bạn.

CHƯƠNG 9: CÂU HỎI THĂM DÒ

HÃY THỂ HIỆN RẰNG BẠN ĐÃ ĐẦU TƯ VÀO CÔNG VIỆC NÀY VÀ TẠO RA "SÂN CHƠI" CHO CHÍNH MÌNH

Những câu hỏi thăm dò được sử dụng để tìm hiểu sâu hơn về công việc, công ty, đội ngũ quản lý và những người mà bạn sẽ làm việc cùng. Hơn thế nữa, những câu hỏi này cho thấy bạn đã đầu tư thời gian và công sức vào việc nghiên cứu tìm hiểu công ty. Điều này cân bằng vị trí của bạn so với người phỏng vấn - người hiện chưa biết rõ bạn đã hiểu về công ty tới mức nào. Theo nguyên tắc thông thường, hãy đưa ra những câu hỏi về sản phẩm, khách hàng và các quy trình, thủ tục như một nhà tư vấn có thể hỏi để hỗ trợ công ty. Bạn hãy coi mình như một chuyên gia tham gia vào một cuộc phỏng vấn tìm hiểu thông tin, trong đó bạn có thể nêu ý kiến của một người có chuyên môn.

Lẽ dĩ nhiên, không ai có thể hỏi tất cả những câu hỏi này chỉ trong một cuộc phỏng vấn tuyển dụng, nhưng bạn lại muốn hiểu rõ về bốn lĩnh vực: công việc, con người, ban quản lý và công ty. Vì thế, trước buổi phỏng vấn tiếp theo của mình, bạn hãy chọn ra bốn hoặc năm câu trong số những câu hỏi dưới đây, viết lại sao cho chúng đáp ứng được những yêu cầu đặc biệt của một cuộc phỏng vấn đơn lẻ.

8 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ VỊ TRÍ CÔNG VIỆC

9-1

Liệu tôi có thể xem bản miêu tả công việc được không? Trách nhiệm quan trọng nhất của công việc này là gì?

Yêu cầu được xem bản miêu tả công việc là một xuất phát điểm khá thuận lợi và dễ dàng cho bạn.

9-2

Mỗi lĩnh vực trách nhiệm nên được dành bao nhiêu thời gian?

Câu hỏi này yêu cầu người phỏng vấn xác định xem điều gì là quan trọng nhất và cần ưu tiên. Thường thì người phỏng vấn sẽ thấy câu hỏi này rất khó vì họ không thực sự biết rõ. Nhưng làm sao bạn có thể thành công được nếu bạn và công ty không thống

nhất về điều gì là quan trọng nhất?

9-3

Những dự án ban đầu mà tôi sẽ phải giải quyết là gì?

Cũng giống như câu hỏi trên, đây là một câu hỏi nhằm xác định mức độ ưu tiên, nhưng lần này là tìm hiểu về các dự án.

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#11

Nghiên cứu của tôi cho thấy Công ty XYZ là đối thủ cạnh tranh mạnh nhất của công ty ông/bà. Ông/bà có đánh giá tương tự như vậy không, và ông/bà sẽ tiến hành những bước đi gì để tạo nên sự khác biệt cho công ty mình?

Câu hỏi này thể hiện rằng ứng viên đã hoàn thành việc tìm hiểu công ty trước đó của mình và hiểu rõ một khái niệm kinh doanh quan trọng. Sẽ là lý tưởng nếu ứng viên có thể đưa ra một giá trị nào đó xung quanh khái niệm cá biệt hóa sản phẩm. Bạn cũng nên chú ý tới cách thức câu hỏi này có thể gợi mở để người phỏng vấn nêu ra ý kiến của họ.

Charles Handler
Rocket-hire.com
San Francisco, California

9-4

Tôi có quyền hạn gì trong việc sử dụng ngân sách/chi tiêu của mình?

Câu hỏi này tìm hiểu xem bạn sẽ phải chịu trách nhiệm công việc đến đâu, trước khi phải đảm đương cả phần trách nhiệm của người nào khác.

9-5

Công ty đang mong muốn sẽ thực hiện được điều gì, và tôi sẽ có vai trò gì trong những kế hoạch đó?

Bạn muốn biết những mục tiêu chiến lược của công ty là gì và công ty mong muốn bạn sẽ đóng góp sức như thế nào.

9-6

Giả sử rằng tôi đã hoàn thành tốt công việc được giao, liệu tôi sẽ phải làm việc cho bộ

phận nào khác của công ty nữa không?

Tất nhiên là những việc ưu tiên cần được đặt lên giải quyết trước tiên, nhưng câu hỏi này chỉ ra cho người phỏng vấn thấy rằng bạn có triển vọng làm việc lâu dài.

9-7

Ông/bà có thể miêu tả phong cách quản lý của công ty được không?

Đây là câu hỏi thường được đặt ra nhất về đội ngũ quản lý mà bạn sẽ phải làm nhiệm vụ báo cáo công việc với họ.

9-8

Ông/bà có thể chỉ cho tôi hoặc phác thảo cho tôi thấy sơ đồ tổ chức của công ty được không?

Sơ đồ tổ chức là một sơ đồ cho thấy cơ cấu công ty và giúp bạn hiểu mình sẽ có quyền hạn tới đâu trong đó.

10 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

9-9

Bộ phận công nghệ thông tin (IT) hay kinh doanh sẽ giao việc cho tôi?

Đây là một câu hỏi quan trọng nhằm tìm hiểu những vấn đề rất cơ bản về nguồn lực công nghệ thông tin trong công ty. Các tổ chức có đơn vị kinh doanh đầu tư đáng kể vào lĩnh vực công nghệ thường phản ứng nhanh nhạy với các điều kiện thị trường hơn là những tổ chức có bộ phận IT tách biệt với thực tế của hoạt động kinh doanh. Mặt khác, bộ phận IT thường thay đổi nhanh chóng hơn và bất ổn hơn. Bạn thích môi trường nào trong hai kiểu tổ chức trên đây?

9-10

Các chuyên gia phát triển (phần mềm) thường tiếp xúc ít hay nhiều với các đơn vị kinh doanh?

Sự thay đổi trong cách đặt câu hỏi trên đây nhằm tìm hiểu mối quan hệ giữa bộ phận IT với các đơn vị kinh doanh - mối quan hệ đó là thước đo cho thấy mức độ phản ứng

nhanh nhạy của bộ phận IT.

9-11

Công ty có chính sách sử dụng mạng nào không? Tôi có thể xem được không?

Câu trả lời cho câu hỏi này sẽ cung cấp cho bạn một đầu mối hữu ích về mức độ tin cậy nhân viên trong công ty. Một chính sách sử dụng mạng quá kín đáo cho thấy công ty này tỏ ra không thoải mái với những điều bất ổn của việc sử dụng mạng.

9-12

Trưởng bộ phận thông tin hay giám đốc công nghệ phải báo cáo công việc cho ai?

Nếu Trưởng bộ phận thông tin/Giám đốc thông tin (CIO) phải báo cáo trực tiếp cho Giám đốc điều hành (CEO), thì điều đó cho thấy công ty coi chức năng về công nghệ thông tin là có giá trị chiến lược cao.

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#12

Ông/bà có bất kỳ câu hỏi hay lo lắng gì về năng lực đảm đương công việc này của tôi không?

Một ứng cử viên luôn có lợi khi thể hiện công khai, rõ ràng mục tiêu của mình. Một mục tiêu được xác định rõ có thể được người khác quan tâm chú ý. Những mục tiêu không được chỉ rõ bất cứ lúc nào cũng sẽ có thể nhấn chìm bạn.

Scott Hagen
Nhà tuyển dụng trực tuyến cao cấp
Recruiters-Aid
San Marcos, California

9-13

Bộ phận/công ty phải đối mặt với những thách thức lớn nhất về mặt công nghệ nào?

Hãy tìm hiểu xem nhà tuyển dụng quan niệm như thế nào về những thách thức kỹ thuật và hãy chuẩn bị tự quảng bá bản thân mình dựa trên những quan niệm đó.

9-14

Theo truyền thống thì các công ty thường sử dụng công nghệ thông tin để giảm các

khoản chi phí quan trọng. Nhưng tôi quan tâm tới việc sử dụng công nghệ thông tin để chớp lấy các cơ hội hàng đầu, chẳng hạn như tạo ra các sản phẩm mới và xác định những thị trường mới. Ông/bà có thể nói công nghệ thông tin được sử dụng như thế nào trong công ty nhằm tạo ra giá trị hàng đầu hay không?

Bạn có muốn làm việc tại một công ty mà ở đó công nghệ thông tin tiếp tục được coi là một chức năng hướng nội hay không?

9-15

Những chiến lược thử nghiệm phần mềm có hoạch định nào mà ông/bà thấy hiệu quả tại công ty?

Hãy lưu ý rằng đây là một câu hỏi chỉ có ý nghĩa đối với người phỏng vấn nào quan tâm tới việc thử nghiệm phần mềm.

Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#13

Đã có những nhân viên giỏi nhất rời công ty, tại sao họ lại rời khỏi công ty và họ thường đi đâu?

Người phỏng vấn khó có thể trả lời câu hỏi này vì có lẽ ông/bà ta không muốn nói rõ công ty nào dường như có được những nhân viên giỏi đó. Nhưng nếu ông/bà ta tự tin về công ty mình như ông/bà ta tự tin về bạn, thì ông/bà ta sẽ giả định rằng bạn đã biết về công ty đó và rằng công ty đó có lẽ cũng đang cân nhắc tuyển dụng bạn. Câu hỏi ẩn ở đây là: Tại sao tôi lại nên làm việc cho công ty ông/bà mà không làm việc cho công ty kia?

John Sullivan
Giáo sư, Môn Quản lý Nguồn Nhân Lực
Đại học Bang San Francisco
San Francisco, California

9-16

Công ty có ủy ban thẩm định công nghệ thông tin không?

Câu hỏi này giúp bạn hiểu được một số công ty phát triển quỹ và các chiến lược về công nghệ thông tin như thế nào.

9-17

Công ty ông/bà có quy trình phát triển/quản lý sự thay đổi được quy định rõ ràng

không, hay quy trình đó là không chính thức?

Nhiều chuyên gia phát triển không ưa thích những quy trình hay tiêu chuẩn mang tính chính thức và được tổ chức, kết cấu rõ ràng; nhưng nhiều chuyên gia khác lại thích làm việc với cơ cấu quy trình đó. Hãy tìm hiểu rõ về môi trường công ty mà bạn đang cân nhắc gia nhập xét trên khía cạnh này.

9-18

Sau nhiều tháng làm việc liên tục, tinh thần của các nhân viên công nghệ thông tin có thể suy giảm. Vậy những phần thưởng nào được ông/bà cho là hiệu quả trong việc công nhận và xét thưởng cho những phần việc ngoài giờ đặc biệt đó?

Câu hỏi này có thể trở nên sâu sắc hơn nếu bạn thực sự có những kiến nghị cụ thể về mặt tài chính cũng như các biện pháp phi tài chính trong việc công nhận và tuyên dương sự chăm chỉ đó. Biết đâu bạn có thể nhận được chính những gì bạn đề xuất thì sao!

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#14

Tôi có thể làm việc vào lễ Giáng Sinh không?

Một câu hỏi kỳ lạ. Chúng tôi đánh giá cao sự cống hiến của nhân viên, nhưng chúng tôi cũng muốn nhân viên của mình hưởng thụ cuộc sống.

Công ty tuyển dụng ACT-1,
Phoenix, bang Arizona

5 CÂU HỎI HAY NHẤT DÀNH CHO CÁC VỊ TRÍ BÁN HÀNG VÀ TIẾP THỊ

9-19

Cơ cấu hoa hồng của công ty như thế nào, và tiềm năng thu nhập của tôi trong 1, 3, 5 hay 10 năm nữa ra sao?

Mỗi nhân viên bán hàng cần hiểu rõ các khoản tiền hoa hồng và các khoản đền bù có liên quan được tính toán như thế nào.

9-20

Tôi có thể biết về thang bậc lương cho nhân viên bán hàng/tiếp thị trong công ty được không? Mức cao nhất, mức thấp nhất và mức trung bình?

Đây là một cách hay để biết rõ mức thu nhập bạn có thể đạt được khi vào làm việc tại công ty.

9-21

Bao nhiêu phần trăm trong số các nhân viên bán hàng đạt được chỉ tiêu?

Mỗi nhân viên bán hàng đều có một chỉ tiêu. Nếu một tỉ lệ phần trăm lớn các nhân viên bán hàng không đạt chỉ tiêu đặt ra, thì điều đó có nghĩa là chỉ tiêu đặt ra quá cao hoặc đội ngũ bán hàng không thích hợp hay chưa đầy đủ.

9-22

Bao nhiêu phần trăm số nhân viên hiện tại vượt mức và chưa đạt mục tiêu đã đề ra của mình?

Nói theo cách khác, công ty giải quyết như thế nào đối với những nhân viên bán hàng làm việc không hiệu quả?

9-23

Ông/bà có thể miêu tả kết quả hoạt động của đội ngũ bán hàng được không?

Bạn muốn biết liệu bạn sẽ vào làm với một đội ngũ bán hàng giỏi hay một đội ngũ làm việc kém hiệu quả.

NHỮNG CÂU HỎI THĂM DÒ BỔ SUNG

- Tôi sẽ báo cáo công việc cho ai?
- Tôi sẽ phải viết bao nhiêu bản báo cáo trực tiếp?
- Những người mà tôi sẽ chịu trách nhiệm giám sát là những người như thế nào?
- Tôi có thể gặp gỡ những người làm việc trong bộ phận này được không?
- Doanh thu trung bình của bộ phận mà tôi mong muốn tham gia là bao nhiêu?

· Mỗi năm có bao nhiêu nhân viên mới được tuyển dụng để đảm bảo cho bộ phận có đủ nhân viên?

· Ông/bà sẽ miêu tả văn hóa công ty (hay môi trường làm việc) tại đây như thế nào?

· Ông/bà thích nhất/ghét nhất điều gì khi làm việc dưới quyền [tên người quản lý]?

· Khả năng phản ứng của ban quản lý đối với ý kiến của nhân viên như thế nào?

· Ông/bà có mối liên hệ ở mức nào với giám sát viên và những đồng nghiệp khác?

· Ông/bà làm việc trong môi trường nhóm nhiều hơn hay độc lập nhiều hơn?

· Tổ chức của ông/bà có gì khác biệt so với các đối thủ cạnh tranh khác?

· Kế hoạch về tăng trưởng trong tương lai của công ty là gì?

· Tổ chức của ông/bà đang phải đối mặt với vấn đề gì?

· Điều gì làm ông/bà thích thú nhất khi làm việc tại đây?

· Bộ phận có quy mô, doanh thu bán hàng và thu nhập hiện nay như thế nào?

· Kế hoạch 5-10 năm của công ty là gì?

· Công ty ông/bà có vị thế như thế nào so với đối thủ cạnh tranh?

· Công ty dành loại hình hỗ trợ gì cho việc nghiên cứu và phát triển?

· Ông/bà thấy thích thú điều gì khi làm việc trong công ty này?

· Công ty có các quy định rõ ràng mức trả lương hay không?

· Bao nhiêu phần trăm quỹ thời gian của tôi sẽ được sử dụng vào những chức năng khác nhau mà ông/bà cho là công việc này có liên quan tới?

· (Nếu là một tổ chức lớn thì) giữa các bộ phận có bao nhiêu mối liên hệ tiếp xúc với nhau?

· Ông/bà sẽ miêu tả văn hóa của tổ chức mình ra sao?

· Cách hay nhất để tôi có thể làm quen với các chính sách, thực tiễn và văn hóa công ty là gì?

· Vị trí công việc này phù hợp với cơ cấu bộ phận nói riêng và cả tổ chức nói chung ở điểm nào?

CHƯƠNG 10: CÂU HỎI PHÒNG VỆ

NHỮNG CÂU HỎI GIÚP BẠN BIẾT MÌNH ĐANG ĐI TỚI ĐÂU VÀ TRÁNH MẮC SAI LẦM

Những câu hỏi phòng vệ được xây dựng nhằm giúp bạn khẳng định được rằng chính bạn muốn có được vị trí công việc đó. Vào thời điểm này, tổ chức tuyển dụng hẳn đã mời bạn làm việc cho họ hoặc bày tỏ mối quan tâm sâu sắc tới năng lực, trình độ chuyên môn của bạn. Hãy tận dụng điều đó. Bạn sẽ không bao giờ ở trong một tình thế thuận lợi hơn. Đây chính là lúc đặt ra những câu hỏi khó, những câu hỏi này sẽ cung cấp cho bạn thông tin mà nhờ đó bạn có thể đưa ra quyết định tốt nhất cho sự nghiệp của mình.

Ngay cả khi bạn đang thất nghiệp, hãy kháng cự trước cám dỗ nhận công việc này chỉ vì bạn được mời làm công việc đó. Có thể, bây giờ bạn đang trong một tình thế khó chọn lựa, nhưng mọi việc sẽ càng khó hơn nếu bạn chấp nhận làm một công việc mà bạn không hoàn toàn hiểu rõ về nó. Vì thế bạn hãy mạnh dạn đặt câu hỏi.

Nếu bạn không muốn đặt ra những câu hỏi làm hỏng mối quan hệ với người phỏng vấn, hãy chắc chắn rằng bạn có thể có được những câu trả lời thẳng thắn của người phỏng vấn. Thực ra, vào thời điểm này thì việc tỏ ra thành thực sẽ mang lại lợi thế. Phần lớn những người phỏng vấn đều mong đợi bạn sẽ tìm ra mối quan tâm của chính mình. Nếu bạn không thể thẳng thắn nói ra những mối quan tâm của riêng mình, họ sẽ nghĩ rằng làm sao họ có thể trông mong bạn nói thẳng ra những lợi ích tốt nhất của công ty họ?

Đây là lúc những nghiên cứu của bạn bảo đảm cho những lợi ích của bạn. Bạn cần phải biết tại sao công ty lại thua lỗ, tại sao những cán bộ cao cấp lại rời bỏ công ty, và những kế hoạch tái cơ cấu bộ phận là gì. Sẽ hoàn toàn thích hợp khi đề nghị nói chuyện với các nhân viên cấp dưới và những đồng nghiệp trong tương lai. Họ là những nguồn thông tin tuyệt vời. Họ biết điều gì đang diễn ra và điều gì có thể trực tiếp tác động tới bạn. Bạn có thể hỏi những người này về cơ cấu quyền lực ngầm, những điều ưu tiên không được viết ra dưới dạng văn bản, điều gì thực sự mang tới thành công, và họ muốn thay đổi điều gì nhất.

15 CÂU HỎI PHÒNG VỆ HAY NHẤT

10-1

Nếu tôi thành công trong chức vụ này sau sáu tháng, tôi sẽ phải làm công việc gì tiếp theo?

Đây là một cách thức táo bạo để hiểu được "danh sách trông đợi" về những công việc mà xét theo một cấp độ nào đó, người ta mong muốn bạn sẽ hoàn thành.

10-2

Ông/bà có dự kiến là công việc này sẽ đòi hỏi khối lượng đáng kể thời gian làm việc quá giờ hoặc làm việc cả vào những ngày nghỉ cuối tuần hay không?

Đây là một câu hỏi hợp lý, vì thế đừng do dự đặt câu hỏi này.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#14

Gần đây ông/bà đã làm điều gì vui vẻ mà không liên quan tới công việc?

Tôi đã đặt câu hỏi này sau một loạt các buổi phỏng vấn về một vị trí công việc tại Thành phố New York với mức lương 60.000 đô la Mỹ/tháng. Sau khi tiến hành buổi phỏng vấn với giám đốc và chủ sở hữu công ty, tôi có cảm giác rằng họ mong đợi nhân viên làm việc 14 tiếng/ngày và cả ngày nghỉ cuối tuần nữa. Vì thế, cuối buổi phỏng vấn thứ ba của mình, tôi đã hỏi vị giám đốc câu hỏi đó. Sắc mặt bà ấy trở nên đượm buồn và nói, "Ồ, tôi đã cảm thấy vui vẻ tại bữa tiệc kinh doanh của công ty nhân chuyến đi công tác tới Canada". Từ câu hỏi đó, tôi đã hiểu được rằng nếu tôi chấp nhận vị trí công việc đó, có nghĩa là tôi chấp nhận ký gửi toàn bộ thời gian và cuộc sống của mình cho công ty này.

Bob Johnson
Trưởng Bộ phận Quan hệ Công chúng
St. Bartholomew's Church New York,

10-4

Công ty xử lý các đợt giảm biên chế như thế nào về khía cạnh thông báo, gián đoạn công việc, các dịch vụ bị dừng cung cấp, v.v...?

Bạn muốn biết nếu bạn bị cho nghỉ việc vì lý do giảm biên chế, thì công ty sẽ giải quyết việc nghỉ việc của mình như thế nào.

10-5

Công ty có những biện pháp chính thức nào để đánh giá và khen thưởng những kết quả làm việc thêm giờ không?

Ấn tượng mà bạn muốn tạo ra cho người phỏng vấn là bạn có năng lực và bạn muốn công ty có những biện pháp để công nhận điều đó.

10-6

Ba mục tiêu kinh doanh quan trọng hàng đầu của công ty đã được truyền đạt hiệu quả như thế nào?

Nếu người phỏng vấn không thể nói rõ về điều này thì bạn đã có câu trả lời cho riêng mình rồi đấy.

10-7

Tôi là một nhân viên làm việc chăm chỉ. Tôi mong muốn được làm việc với những nhân viên chăm chỉ khác. Liệu mức độ cố gắng của các nhân viên ở đây có làm cho tôi cảm thấy phù hợp với mình không?

Bạn đang hỏi người phỏng vấn liệu rằng bạn có tìm thấy kiểu môi trường làm việc chăm chỉ tại đó bạn sẽ thành đạt trong vị trí công việc này hay không. Nếu người phỏng vấn thoái thác không trả lời, thì bạn tự có được câu trả lời cho mình rồi đấy.

10-8

Chiến lược đào tạo của công ty có liên quan chặt chẽ với các mục tiêu kinh doanh trọng tâm của công ty hay không?

Những công ty phức tạp nhất thường gắn các hoạt động đầu tư vào đào tạo và giáo dục của mình với các mục tiêu kinh doanh trọng tâm.



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#15

Trước khi ông/bà nói với tôi về những lợi ích của công ty ông/bà, liệu tôi có thể đưa vợ tôi vào đây không? Cô ấy đang ngồi trong xe ô tô, và cô ấy là người muốn biết rõ về những lợi ích đó.

Có lẽ vợ bạn mới là người xin vào vị trí công việc đó.

Wayne Kale
Ryon Recruiters
Hendersonville, Bắc Carolina

10-9

Công ty ông/bà làm thế nào để công nhận một công việc đã được thực hiện tốt?

Cách thức một tổ chức khen thưởng cho những thành tựu đạt được giúp bạn hiểu biết rất nhiều về văn hóa của tổ chức đó.

10-10

Lần cuối cùng ông/bà khen thưởng một nhân viên cấp dưới vì những nỗ lực của anh/chị ta là khi nào? Ông/bà đã tuyên dương nhân viên đó như thế nào?

Câu hỏi này đi từ chung chung tới cụ thể. Bây giờ bạn đang hỏi về những ví dụ thực tế về việc khen thưởng nhân viên cấp dưới của nhà quản lý.

10-11

Công ty rút ra kinh nhiệm gì từ một nỗ lực lớn trong công việc nhưng không mang lại kết quả như đã mong đợi?

Nhiều công ty nói rằng họ có quan điểm không phạt những người quản lý phạm lỗi, nhưng rất ít công ty hoạt động theo quan điểm đó. Hãy hỏi về một thời điểm nào đó trong công ty khi những bài học rút ra từ một sai lầm được phổ biến khắp công ty đó.

10-12

Tôi được quyền tự quyết định các mục tiêu và thời hạn công việc của mình ở mức nào?

Câu hỏi này nhằm tìm hiểu xem bạn sẽ có quyền hạn ở mức độ nào để có thể làm việc

theo cách mà bạn cảm thấy là phù hợp với mình, hay phải làm việc theo ý muốn của người nào khác.

10-13

Vị trí công việc này đã tồn tại ở tổ chức bao lâu rồi? Phạm vi thẩm quyền của vị trí này gần đây có thay đổi gì không?

Những thông tin về lịch sử và sự phát triển gần đây của vị trí công việc này có thể ảnh hưởng tới quyết định của bạn.

10-14

Những thách thức lớn nhất tôi sẽ gặp phải ở chức vụ này khi thực hiện các công việc của mình là gì?

Câu hỏi này yêu cầu người phỏng vấn xác định những khó khăn, trở ngại và những rào cản khác mà bất cứ ai đảm nhiệm bất cứ chức vụ nào trong một tổ chức đều phải đối mặt. Nếu người phỏng vấn nói rằng chẳng có trở ngại nào hết, bạn cần hiểu rằng đó là một lời nói dối.

Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#16

Tôi phải trông nom cháu gái của mình, nhưng có thể chỉ phải chăm sóc đứa trẻ nhưng chỉ 3 ngày/tuần thôi. Liệu tôi có thể đưa đứa trẻ đến công ty với tôi vào những ngày đó không?

Chúng tôi rất muốn thông cảm với bạn về vấn đề trông nom trẻ nhỏ, nhưng chúng tôi cũng mong muốn các ứng viên của mình có thể tự giải quyết được những vấn đề như thế này.

Richard Kathnelson,
Phó chủ tịch Bộ phận Nguồn Nhân Lực
Syndesis, Inc.
Ontario, Canada

10-15

Có phải phần việc của tôi chỉ giới hạn trong bản miêu tả công việc, hay tôi sẽ thực hiện cả những nhiệm vụ nằm ngoài phạm vi công việc đã được miêu tả?

Nếu thực sự có một bản miêu tả công việc thì nó thường bị phớt lờ đi. Nếu bạn phải làm tốt phần việc của mình cũng như phần việc của người khác nữa thì bạn nên nắm

rõ điều đó ngay bây giờ, trước khi bạn chấp nhận công việc đó.

CHƯƠNG 11: CÂU HỎI PHẢN HỒI

NHỮNG CÂU HỎI NHẰM XÁC LẬP VÀ CỦNG CỐ VỊ TRÍ CỦA BẠN

Ed Koch, cựu thị trưởng thành phố New York, Mỹ, có một câu nói châm biếm nổi tiếng: “Tôi đang làm việc như thế nào nhỉ?” Trong cuộc đối thoại với người phỏng vấn, bạn nên hỏi dồn dập ông/bà ta những kiểu câu hỏi như thế này. Những câu hỏi phản hồi sẽ giúp bạn phát hiện ra và làm tiêu tan những điều thắc mắc của người phỏng vấn.

Việc khám phá ra người phỏng vấn không thích điều gì ở bạn là vô cùng khó khăn. Trong nhiều trường hợp, chính sách công ty hay nỗi lo sợ xảy ra kiện tụng, tranh chấp ngăn cản không cho người phỏng vấn cung cấp cho bạn những thông tin cần thiết để giúp bạn biết liệu bạn có cần cải thiện kỹ năng đi phỏng vấn xin việc hay không. Janice Brookshier, hiện đang làm việc cho công ty Seattle-jobs.org, nói rằng: “Các ứng viên cần hiểu rằng việc đưa ra thái độ phản hồi trung thực là một việc làm đòi hỏi sự khéo léo đối với những nhà tuyển dụng, thậm chí đôi khi là không thể được. Chẳng hạn nếu bạn được người khác giới thiệu với những lời nhận xét chẳng lấy gì làm hay ho, thì tôi chẳng thể nói cho bạn biết điều đó được”.

Tuy nhiên, bạn cần phải tìm ra những mối nghi ngờ nếu chúng thực sự tồn tại. Tôi tin rằng những điều thực tế thì khá dễ chấp nhận. Chúng không phải lúc nào cũng thuận lợi. Nếu bạn bị sa thải, bị giam hoặc ngồi tù, hay có một khoảng thời gian ngắt quãng trong quá trình làm việc của mình thì những điều này quả là chẳng dễ chịu chút nào. Nhưng chúng là những thực tế có thể chấp nhận, vì bạn làm chủ được việc tiết lộ những thông tin đó. Bạn sẽ chỉ có lợi khi chủ động đối mặt với chúng, thay vì hi vọng người ta sẽ phớt lờ chúng đi. Người ta có thể không nói tới những thực tế đó, nhưng họ sẽ không bao giờ quên những điều đó đâu.

Vấn đề là bạn không thể đạt được mục tiêu nào mà bạn không biết rõ về nó. Những câu hỏi này đòi hỏi lòng dũng cảm. Đừng sợ phơi bày những điểm yếu của mình. Bạn cần phải có mong muốn ở trong một vị trí vượt qua mọi sự chống đối lại việc bạn nhận công việc này vì đây chính là lúc “cuộc mua bán” diễn ra.

10 CÂU HỎI PHẢN HỒI HAY NHẤT

11-1

Hiện giờ ông/bà quan tâm đến tôi ở mức độ nào?

Đây là một câu hỏi hết sức thô lỗ, nhưng nếu bạn nói với một nụ cười và chất giọng nhẹ nhàng thì nó lại có tác dụng đấy.

11-2

Ông/bà có bất cứ điều gì thắc mắc về năng lực làm việc và khả năng phù hợp với công việc này của tôi không?

Đây là một câu hỏi quan trọng vì nó thể hiện sự khiêm tốn và tạo cho bạn cơ hội xác định và giải quyết lý do phản đối của người phỏng vấn.

11-3

Có bất cứ điều gì cản trở chúng ta đi tới thỏa thuận về công việc hay không?

Hãy lưu ý là câu hỏi này không nói về lời đề nghị nhận bạn vào làm mà đề cập vấn đề thỏa thuận và thống nhất quan điểm.

11-4

Ông/bà có bất cứ điều gì thắc mắc về kinh nghiệm, trình độ học vấn và kỹ năng của tôi không?

Đây là một câu hỏi thẳng thắn về bất cứ lý do phản đối mà người phỏng vấn có thể có.

11-5

So với những ứng viên khác mà ông/bà đã phỏng vấn thì ông/bà thấy tôi thế nào?

Đây là một cách nhìn khác để đánh giá kỹ hơn vị thế của bạn, và câu hỏi này luôn phát huy tác dụng trong việc tìm hiểu thông tin về các đối thủ cạnh tranh trong cuộc phỏng vấn xin việc này.

11-6

Xin ông/bà vui lòng miêu tả ứng viên lý tưởng của mình. Năng lực, trình độ chuyên môn của tôi có gì thiếu sót so với mẫu hình ứng viên lý tưởng đó?

Nếu bạn rơi vào tình thế người phỏng vấn cho là bạn chưa có đủ năng lực hay khả năng chuyên môn, thì đây là câu hỏi có thể giúp bạn nhanh chóng thuyết phục ông/bà ta rằng bạn hoàn toàn có đủ khả năng mà công việc yêu cầu.



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#17

Tôi không có bất cứ kinh nghiệm quản lý nào, vậy liệu tôi có thể nhận được một công việc về quản lý không?

Điều đó có lẽ là khá khó đấy. Có thể công việc sẽ vượt quá khả năng của bạn.

Công ty Nhà tuyển dụng ACT-1
Mountain View, California



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#18

Ông/bà sẽ trả cho tôi bao nhiêu nếu cho tôi nghỉ việc?

Đừng lo lắng. Chúng ta sẽ không bao giờ phải giải quyết vấn đề đó cả.

Công ty Nhà tuyển dụng ACT-1
Phoenix, Arizona

11-7

Điều gì tôi có thể nói thêm để ông/bà hiểu rõ hơn về năng lực, khả năng chuyên môn và sự thích hợp với vị trí công việc này của tôi không?

Câu trả lời thường sẽ cho thấy người phỏng vấn chưa hoàn toàn hài lòng với năng lực, phẩm chất của bạn ở điểm nào.

11-8

Có bất kỳ lĩnh vực nào mà ông/bà cảm thấy tôi còn chưa đáp ứng được những yêu cầu của ông/bà hay không?

Bạn đang thẳng thắn yêu cầu người phỏng vấn nói về những thiếu sót của bạn. Bây giờ, hãy thể hiện cho người phỏng vấn thấy là bạn có thể lắng nghe những lời phê bình mà không co mình lại thủ thế, bào chữa và thanh minh.

11-9

Ông/bà có thể cho tôi biết bất cứ thông tin phản hồi nào để trong tương lai, tôi sẽ được công ty quan tâm hơn, hoặc tôi sẽ có lợi thế hơn trong lần phỏng vấn xin việc sau được không?

Nếu bạn không được nhận vào làm công việc đó, thì có lẽ câu hỏi này ít nhất cũng sẽ cung cấp cho bạn một thông tin phản hồi quan trọng nào đó mà bạn có thể sử dụng cho lần phỏng vấn xin việc sau.

11-10

Có bất cứ điều gì mà ông/bà cần biết về tôi để hiểu được đầy đủ hơn về năng lực hay trình độ chuyên môn của tôi không?

Đây là một cách khác rất lịch sự để đưa ra câu hỏi phản hồi trọng tâm.

CHƯƠNG 12:CÂU HỎI THÚC GIỤC HÀNH ĐỘNG

NHỮNG CÂU HỎI GIÚP BẠN NHẬN ĐƯỢC LỜI ĐỀ NGHỊ LÀM VIỆC

Những buổi phỏng vấn xin việc cũng giống như những cuộc nói chuyện bán hàng qua điện thoại. Sản phẩm mà bạn chào bán chính là bản thân bạn. Marketing 101 cho rằng mỗi thông điệp tiếp thị, quảng bá sản phẩm đều cần lời thúc giục hành động: đó là một lời đề nghị người tiêu dùng đặt mua hàng được diễn đạt rõ ràng. Hãy nhấc ống nghe điện thoại lên nào. Gửi cho tôi phiếu trả lời. Nhấp chuột vào đường dẫn. Đặt hàng cho tôi nào.

Mỗi buổi phỏng vấn xin việc là như thế đó. Mỗi lần bạn gặp một giám đốc tuyển dụng, bạn lại có một cơ hội hiếm có để đề nghị ông/bà ta mời bạn vào làm việc.

Bob Conlin, Phó Chủ tịch Incentive Systems tại Bedford, Massachusetts nói rằng: “Khi phỏng vấn ứng viên cho một vị trí bán hàng, tôi muốn họ tỏ ra gần gũi với tôi. Nếu họ chỉ có đôi chút vẻ gần gũi, hay tệ hơn là chẳng tỏ ra gần gũi chút nào, thì tôi cảm thấy khá thắc mắc”. Đây là ví dụ về điều mà Conlin coi là “rất cởi mở, thân mật”:

Ông Bob ạ, năm nào tôi cũng sẽ là người bán hàng giỏi nhất của ông. Mỗi năm tôi đều sẽ vượt chỉ tiêu bán hàng. Tôi là một ứng viên sáng giá của ông đấy. Khi nào thì tôi có thể bắt đầu công việc được?

Bob Conlin cho biết: “Tôi hiểu rằng lúc này tôi có được cảm giác gần gũi. Ứng viên này có giọng điệu giống như tôi. Sự tự tin của anh ta có khả năng lan truyền sang người khác”.

Nhưng Conlin cũng muốn nhìn thấy bằng chứng cho thấy ứng viên này quan tâm tới những mục tiêu của tổ chức chứ không chỉ quan tâm tới những mục tiêu của cá nhân người bán hàng. Câu hỏi tiếp theo đây thậm chí còn sâu sắc hơn vì nó chứng minh ứng viên này đã nghĩ tới việc trở thành thành viên của một nhóm làm việc:

Tôi biết là tôi có thể tăng doanh số và lôi kéo được nhiều khách hàng. Công ty có những cách thức gì giúp tôi cộng tác với các nhân viên khác?

Không chỉ hỏi về công việc, những câu hỏi thúc giục hành động còn nhằm tìm kiếm

dấu hiệu cho thấy người phỏng vấn có cái nhìn đánh giá thiện cảm với bạn ở mức độ nào. Việc nhận biết người phỏng vấn cố gắng đến mức nào khi xếp bạn vào một vị trí công việc phù hợp, khi bạn đặt ra những câu hỏi này là một cách để đánh giá mối quan tâm của công ty đối với bạn. Một số ứng viên tự làm mình trở nên mờ nhạt khi nói những điều rõ ràng có ý như thế này:

Ông/bà đã sẵn sàng đồng ý nhận tôi vào làm việc bây giờ chưa, hay là tôi cần phải quảng cáo, tiếp thị bản thân mình thêm nữa?

Nhưng bạn sẽ mất gì nhỉ? Nếu bạn đang xin việc và công việc đó có đòi hỏi đôi chút phẩm chất về quản lý hay tiếp thị, thì sự tự tin của bạn sẽ gây ấn tượng cho người phỏng vấn. Mọi người bán hàng thành công đều biết cách "đề nghị khách hàng đặt mua hàng". Đây là cách giúp bạn được nhận vào làm trong buổi phỏng vấn cuối cùng. Hãy bắt đầu bằng một lời phát biểu cho thấy rằng bạn sẽ nắm bắt cơ hội dành cho mình:

Theo như tôi hiểu, thì ứng viên thành công sẽ là người có trình độ học vấn X, khả năng chuyên môn Y và kinh nghiệm Z. Tôi đã hiểu chính xác về cơ hội này chưa ạ?

Lúc này bạn có thêm ba mục tiêu. Trước hết, bạn đang thử xem liệu mình có thực sự hiểu rõ tình huống hay không. Nếu bạn bỏ sót điều gì đó, hay, có lẽ đúng hơn là người phỏng vấn đã quên mất một yêu cầu quan trọng nào đó thì bây giờ là lúc xác minh lại. Thứ hai, giả sử rằng bạn đã tóm tắt những yêu cầu của vị trí công việc này đúng thì người phỏng vấn cũng sẽ bị ấn tượng trước kỹ năng tổ chức, sắp xếp thông tin của bạn. Thứ ba, yêu cầu của bạn để có sự nhất trí về yêu cầu công việc với người phỏng vấn tại thời điểm này là một chiến lược đưa người phỏng vấn tới chỗ muốn gật đầu chấp nhận bạn. Câu đồng ý là câu trả lời mà bạn muốn có được trong câu hỏi tiếp theo, và việc đưa người phỏng vấn vào trạng thái muốn gật đầu nói đồng ý là một việc rất đáng làm.

Câu hỏi quan trọng kế tiếp là:

Tôi có đáp ứng được những yêu cầu đó hay không?

Bây giờ hãy chờ đợi. Đây là phần khó khăn rồi đấy. Người phỏng vấn đang đưa ra quyết định của mình. Câu trả lời sẽ cho bạn biết liệu đã đến lúc kết thúc hay bạn vẫn còn phải tiếp tục thuyết phục người phỏng vấn. Nếu người phỏng vấn tỏ thái độ tích cực và nói rằng: "đồng ý (từ này lại xuất hiện tiếp), anh/chị có đầy đủ trình độ chuyên môn" thì bây giờ bạn có thể đưa ra câu kết thúc có hiệu quả mạnh mẽ nhất như sau:

Tôi thật vui mừng là chúng ta nhất trí với nhau như vậy. Tôi cũng cảm thấy như thế. Vì vậy, tôi sẽ rất quan tâm nếu ông/bà có thể xác nhận chắc chắn hơn về việc nhận tôi vào làm.

Nhưng tôi phải đưa ra cho bạn một lời cảnh báo thẳng thắn. Lúc này bạn đang trong tình thế nguy hiểm đấy nhé. Quyết định đề nghị được nhận vào làm việc của bạn cần phải hết sức hoàn hảo. Trước khi đề nghị được nhận vào làm việc, bạn phải thiết lập được mối quan hệ tốt với người phỏng vấn của mình, tạo được suy nghĩ rằng bạn là người thích hợp với công việc đó, và tạo được ít nhất một sự quan tâm, thích thú nhất định nào đó từ phía người phỏng vấn. Sự sắp xếp thời gian của bạn cần phải hoàn hảo đến mức người phỏng vấn có thể theo dõi bằng đồng hồ. Nói cách khác là tôi sẽ chẳng giúp được gì cho bạn nếu bạn thực sự tự tin cao về từng điểm này.

Đây là một bước tiến liều lĩnh vì hai lý do:

Thứ nhất, trong khi việc một người tiếp thị đề nghị một khách hàng đồng ý mua mười hai tá bút có khắc biểu tượng của doanh nghiệp trên đó đôi khi có thể dẫn tới việc khách hàng đó ký vào đơn đặt hàng, thì sẽ chẳng có gì là chắc chắn rằng bạn thực sự sẽ khiến một người quản lý nói rằng: "Chắc chắn rồi, có phải anh muốn công việc này không? Anh đã trúng tuyển rồi đấy! Khi nào thì anh có thể bắt đầu làm việc?" Ngay cả một người quản lý có quyền tuyển dụng cũng phải trải qua một quy trình và phải bàn bạc với những người khác. Tuy nhiên, việc thẳng thừng đề nghị người phỏng vấn nhận bạn vào làm việc lại vẫn có thể nâng bạn lên một vị trí cao hơn so với đám đông những ứng viên xin việc khác.

Thứ hai là, điều này có thể khiến bạn bị loại ra. Đó là vì trong văn hóa kinh doanh Mỹ hiện nay, việc đề nghị được chấp nhận một điều gì đó quan trọng như công việc thường gắn bó khá chặt chẽ với vấn đề cảm xúc. Điều này rất giống với việc nói chuyện về tiền bạc. Nói chuyện trực tiếp, thẳng thắn về tiền bạc là một điều tối kỵ. Mọi người đều biết đó là phần quan trọng nhất của cuộc đối thoại trong buổi phỏng vấn xin việc, nhưng những đòi hỏi về mặt tiền bạc mà tất cả chúng ta ai cũng có lại dẫn buổi phỏng vấn tới hồi kết thúc, như thể tiền bạc là điều sẽ được giải quyết sau cùng.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#15

Ông/bà thấy được điều gì ở tôi? Điểm mạnh nhất và những điểm yếu tôi có thể có là gì? Ông/bà có bất kỳ điều gì còn thắc mắc cần tôi cần làm rõ để tôi có thể trở thành ứng viên hàng đầu không?

Đây là một câu hỏi hoàn toàn tự tin, đề nghị giám đốc tuyển dụng tóm lược trình độ chuyên môn của bạn. Câu hỏi này là một lời thúc giục hành động rất mạnh mẽ.

John Sullivan,
Giáo sư, môn Quản lý Nguồn Nhân Lực
Đại học Bang San Francisco
San Francisco, California



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#16

Ông/bà biết đấy, đây có lẽ là công việc mà tôi thực sự muốn làm. Ông/bà có thấy tôi thích hợp với vị trí đó không?

Tôi thích kiểu câu hỏi này vì nó thể hiện sự quan tâm, thích thú, nó biểu đạt lòng mong muốn làm việc, và là một lời đề nghị được nhận vào làm việc rất thân mật.

Janice Brookshier
Chủ tịch
Seattlejobs.org
Seattle, WA



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#17

Tôi nghĩ tôi là người thích hợp với công việc này. Tôi thực sự muốn được làm công việc này. Chúng ta có thể thỏa thuận như thế nào?

Đây là một lời đề nghị làm việc tương tự như trên, nghe có vẻ văn thơ hơn, tạo nên sự gần gũi nhẹ nhàng khi sử dụng hai từ "chúng ta" và "thỏa thuận".

Stephanie Simmons Ray
Luật sư,Lane Powell Spears Lubersky
Seattle, Washington

Cách trực tiếp, thẳng thắn đề nghị được nhận vào làm việc là như vậy đó. Đương nhiên là, lợi ích thường nhiều hơn rủi ro. Nếu giọng nói của bạn được điều chỉnh hoàn hảo và sự sắp xếp thời gian để đưa ra các câu hỏi là hợp lý, thì việc thẳng thắn đề nghị

được nhận vào làm việc sẽ giúp bạn tạo nên sự khác biệt về những phẩm chất, năng lực của mình so với đám đông các ứng viên khác, tăng cường sức mạnh cho lời đề nghị đầy giá trị của bạn, và trong những trường hợp cực kỳ hiếm khi xảy ra, thì thậm chí còn ngay lập tức đem lại cho bạn lời đề nghị làm việc của người phỏng vấn.

Các nhà tuyển dụng nghĩ gì

Việc trực tiếp, thẳng thắn đề nghị được nhận vào làm việc là một việc làm đòi hỏi sự khéo léo, tinh tế, và giữa những nhà tuyển dụng và những người xin việc vẫn còn một số bất đồng về điều này. Có người cho rằng việc đề nghị được nhận vào làm việc thể hiện tính quyết đoán của ứng viên; nhưng nhiều người khác lại nghĩ làm như vậy là bất lịch sự hay biểu lộ sự liều lĩnh tuyệt vọng. Bản thân tôi thì nghiêng về sự thể hiện tính quyết đoán hơn. Như mọi khi, bạn phải sử dụng khả năng quan sát của mình và tin tưởng vào bản năng của chính bạn.

Tony Stanic, nhà quản lý nguồn lực tại công ty CNC Global, Ottawa, Ontario, Canada cho rằng sẽ là rất tốt nếu ứng viên trực tiếp, thẳng thắn đề nghị được nhận vào làm việc: "Tôi nghĩ sẽ rất tốt nếu tỏ ra nhiệt tình và thẳng thắn hết mức có thể. Người nào tỏ ra mong muốn có được vị trí tuyển dụng nhất sẽ nhận được lời đề nghị làm việc. Hãy cố gắng tìm hiểu xem họ quan tâm, thích thú bạn đến mức nào bằng cách trực tiếp hỏi họ". Stanic đã rất ấn tượng với những ứng viên nào có thể đưa ra được những câu hỏi như:

· Ông/bà có cảm thấy tôi là người thích hợp với vị trí công việc đó không?

· Ông/bà còn điều gì chưa hài lòng về năng lực đảm nhiệm công việc này của tôi không?

Stanic nói tiếp "Đừng ngại đặt ra những câu hỏi như thế này. Có thể bạn có khả năng vượt qua bất cứ lý do phản đối nào mà họ có thể có. Điều đó có thể khiến bạn có đôi chút cảm giác không thoải mái nhưng biết được điều họ quan tâm, thắc mắc là gì sẽ tốt hơn là đơn giản chỉ biết rằng bạn không được nhận vào vị trí công việc đó. Việc đề nghị được nhận vào làm việc có thể là một nhân tố quan trọng trong quá trình ra quyết định của người phỏng vấn".

Giám đốc nguồn nhân lực của Công ty KnowledgePoint, Rich Franklin, cho hay: "Có một sự khác biệt lớn giữa sự tự tin và sự kiêu căng, ngạo mạn. Để thành công trong một số công việc, bạn cần phải tự đề cao bản thân và chứng tỏ trong cuộc phỏng vấn là bạn có thể bán hàng nhanh chóng như thế nào. Chẳng hạn như Franklin đã tuyển

các nhà môi giới chứng khoán cho Dean Witter trong vòng 10 năm trước khi ông vào làm việc tại KnowledgePoint. Tất nhiên, các nhà môi giới chứng khoán là những người bán hàng chuyên bán chứng khoán. Đây là câu hỏi do một ứng viên vào vị trí bán hàng đã gây ấn tượng mạnh cho ông:

· Tôi là người thích hợp với công việc này! Ông có thể cho tôi biết khi nào tôi sẽ nhận được lời mời vào làm việc được không?

Franklin nói tiếp rằng: "Trong ngành dịch vụ phần mềm nơi mọi thứ đều có vẻ thoải mái hơn, thì tôi cảm thấy không được thoải mái lắm trước một anh chàng tỏ ra mạnh mẽ như vậy".

Nancy Levine thuộc Công ty Pacific cũng đưa ra lời cảnh báo tương tự. Đối với bà, những câu hỏi trực tiếp, thẳng thắn như vậy là dấu hiệu cho thấy quá nhiều điều cần suy nghĩ sâu xa. Điều mà Levine muốn nghe được từ các ứng viên là những lời khôn khéo thăm dò thái độ phản đối từ phía người phỏng vấn:

· Tôi rất thích vị trí này. Ông/bà có bất cứ câu hỏi hay điều gì còn thắc mắc mà tôi có thể giải đáp được không?

· Tôi rất vinh hạnh được gặp ông/bà. Tôi thực sự rất thích công việc này. Ông/bà có thể cho tôi biết ông/bà đã đi đến quyết định thế nào rồi được không?

Levine nói: "Sau đó, hi vọng là người phỏng vấn sẽ nói ra những lý do phản đối mà người xin việc có thể giải thích và vượt qua".

Bà cho biết, điều quan trọng không phải là bạn tỏ ra là mình đang hết sức cố gắng. Ví dụ như Levine có chỉ trích một câu nói máy móc như sau:

Theo như tôi hiểu thì ứng cử viên thành công sẽ là người có trình độ học vấn X, khả năng chuyên môn Y và kinh nghiệm Z. Tôi đã hiểu đúng về cơ hội việc làm này chưa ạ?

Bà nói: "Đối với tôi, câu nói đầy tính công thức này quá giống việc cắt bánh một cách máy móc, hay giống như một nhân viên bán ô tô vậy, có thể nhận thấy khá rõ là bạn đang cố tỏ ra gần gũi với người phỏng vấn. Câu nói này có thể mang lại hiệu quả khi bạn đặt câu hỏi trong cuộc nói chuyện điện thoại đầu tiên, nhưng không hiệu quả trong việc giúp bạn trở nên gần gũi, thân thiện với người phỏng vấn. Tôi thì tôi mong là cuộc thảo luận giữa tôi và người đi xin việc phải chỉ ra được điều mà chúng tôi cùng tìm kiếm".



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#19

Tôi chỉ muốn trở nên giàu có, sau đó nghỉ làm ở công ty. Như thế sẽ mất bao lâu?

Bạn còn chờ đợi gì nữa? Hãy rút đơn khỏi công ty này ngay đi.

Bob Conlin
Phó Chủ tịch, Incentive Systems
Bedford, Massachussets



Câu Hỏi Sơ Suất Nên Tránh

#20

Nếu tôi làm việc tại đây, tôi sẽ có cả một văn phòng hay chỉ có một phòng nhỏ thôi? Tôi thực sự muốn có thể đóng cửa ra vào lại.

Ai lại muốn tuyển dụng một người sẽ đóng cánh cửa ra vào lại trước khi được tuyển vào làm việc bao giờ? Ứng viên này đã tự khép cửa trước mọi cơ hội được nhận vào làm việc.

Nhà đào tạo Susan
Hệ thống Thông tin Cao cấp
Hiệp hội các nhà tuyển dụng RJS
Hartford, Connecticut

Kimberly Bedore, Giám đốc bộ phận giải pháp chiến lược về nguồn nhân lực tại Peopleclick, Dallas, Texas cũng đồng tình với điều này: "Phải có một phản ứng đồng tình hoặc phản đối nào đó giữa tôi và những ứng viên đặt ra các câu hỏi đó. Bạn cần phải thấy rằng người phỏng vấn sẽ thực sự quan tâm, thích thú; nếu không thì câu hỏi đó sẽ khiến người phỏng vấn cảm thấy không thoải mái". Bà nói thêm rằng đừng đặt người phỏng vấn vào tình thế phòng thủ. "Chỉ cần chứng minh là bạn hiểu được vấn đề kinh doanh lớn nhất của công ty và bạn có cách để giải quyết vấn đề đó. Việc hỏi xem bước tiếp theo là gì cũng luôn đem lại hiệu quả đấy".

Vì thế, gánh nặng trên vai bạn là tự bạn phải xác định đúng được những câu hỏi phù hợp để hỏi vào thời điểm đó. Ngay cả nếu việc sắp xếp thời gian để đưa ra câu hỏi của bạn không hợp lý hay giọng nói của bạn có đôi chút không êm ái, bạn sẽ thể hiện bản thân như thể một người đang cay cú, vụng về, và tồi tệ hơn cả là tuyệt vọng. Nếu bạn định đề nghị được nhận vào làm việc thì hãy tập hỏi những câu hỏi này với một người bạn đáng tin cậy hay một cố vấn dày kinh nghiệm trước. Hãy sử dụng một chiếc máy quay để thu hình ảnh bạn lúc đặt ra những câu hỏi này. Chừng nào bạn còn chưa có được cảm giác tự tin thoải mái, nếu tôi là bạn, tôi sẽ tránh hỏi những câu hỏi như thế

này.

Nhưng những công việc
bán hàng lại khác đấy

Nói chung, như chúng ta đã bàn trên đây, việc trực tiếp, thẳng thắn đề nghị được nhận vào làm việc đòi hỏi bạn phải hết sức khéo léo. Nhưng nếu bạn đang nộp hồ sơ cho bất cứ công việc nào liên quan tới việc đại diện bán hàng, thì việc đề nghị được nhận vào làm việc không phải là một chọn lựa mà trở thành một nguyên tắc bắt buộc. Nếu bạn không đề nghị được nhận vào làm việc trong cuộc phỏng vấn, có thể bạn sẽ không được nhận vào vị trí đó. Ông chủ một công ty, người sẽ thuê bạn muốn bạn có khả năng kết thúc một vụ bán hàng nào đó. Tại sao ông ta lại phải tạo cơ hội cho bạn bán sản phẩm hay dịch vụ của ông ta nếu bạn thậm chí không thể "bán" (tiếp thị, quảng cáo) chính bản thân mình? Hãy nhớ rằng, công việc của một đại diện bán hàng là phải đề nghị khách đặt hàng và kết thúc vụ làm ăn, chứ không phải chỉ diễn thuyết thật hay. Trong những cuộc phỏng vấn bán hàng, những câu như thế này có thể sẽ thích hợp đấy:

- Tôi thực sự muốn làm công việc này. Tôi sẽ được nhận vào làm việc chứ?
- Tôi nghĩ là tôi sẽ giành được công việc này. Khi nào thì tôi sẽ được mời vào làm việc?
- Tôi đã được nhận vào làm việc rồi chứ?
- Tôi muốn bắt đầu công việc ngay. Khi nào chúng ta có thể làm xong những công việc giấy tờ này?

Những câu hỏi thúc giục hành động dưới đây cung cấp cho bạn một vài cách diễn đạt để đề nghị được nhận vào làm việc với mức độ trực tiếp, thẳng thắn khác nhau. Mỗi câu hỏi có thể hỗ trợ cho việc nhanh chóng tiếp cận gần hơn tới phần chính của cuộc phỏng vấn. Mỗi câu hỏi đã được thử nghiệm và, trong những tình huống thích hợp, đã tỏ ra có hiệu quả. Trong nhiều trường hợp khác, những câu hỏi này có thể dẫn tới kết quả ngược lại với sự mong đợi. Điều rủi ro là ở chỗ người phỏng vấn có thể nghĩ bạn hơi hỗn láo. Hãy đánh giá tình huống của mình thật kỹ và thận trọng trong việc đặt ra những câu hỏi như vậy.

10 CÂU HỎI THÚC GIỤC
HÀNH ĐỘNG HAY NHẤT

12-1

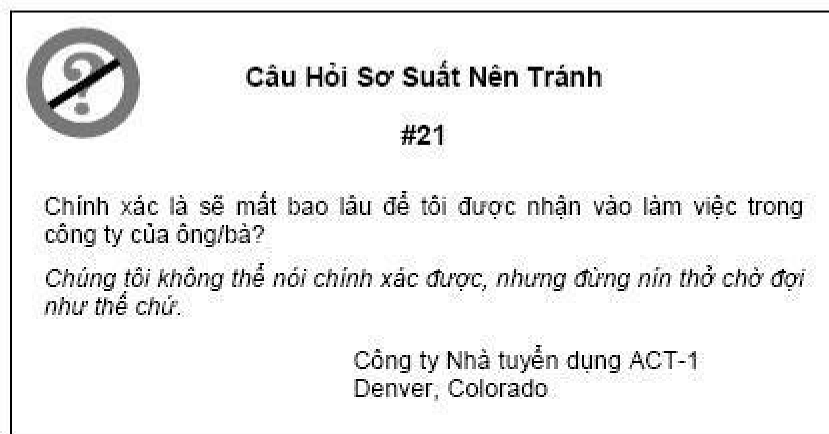
Có điều gì đó về mặt cá nhân hay chuyên môn mà ông/bà cho là sẽ cản trở tôi đóng góp sức mình trong vị trí công việc này không?

Nếu không có điều gì như vậy thì bạn nên tin rằng bước tiếp theo chỉ còn là làm rõ hơn nữa những vấn đề chi tiết liên quan tới việc tuyển dụng. Còn nếu có, thì bạn cần phải xác định và giải quyết những lý do phản đối bạn.

12-2

Thưa ông/bà, việc tìm kiếm ứng viên của ông/bà đã kết thúc rồi. Ông/bà sẽ không tìm được ai có khả năng chuyên môn hơn tôi để làm công việc này đâu. Nếu tôi là ông/bà thì tôi sẽ hủy bỏ tất cả những cuộc phỏng vấn khác và đề nghị tôi vào làm việc.

Cách diễn đạt này có thể được coi là tự tin hoặc cũng có thể bị coi là xấc láo. Nhưng nó có thể hiệu quả nếu giọng nói của bạn có âm điệu thích hợp đấy.



12-3

Thưa ông/bà, tôi sẽ không giữ điều này trong lòng nữa. Tôi thực sự muốn làm công việc này, và tôi biết là tôi sẽ đảm nhiệm công việc này rất tuyệt vời.

Bây giờ đừng nói nữa và hãy lắng nghe. Hãy cưỡng lại mong muốn của chính bạn để chứng tỏ câu nói táo bạo này. Nếu bạn đang ở một vị trí cạnh tranh căng thẳng với hai ứng viên khác nữa, trong khi tất cả những điều khác là ngang bằng với họ, thì tôi có thể cược là người tìm việc nào nhiệt tình nhất sẽ được nhận vào làm việc.

12-4

Cho tới khi tôi nhận được tin của ông/bà, tôi nên tìm hiểu những khía cạnh nào của công việc này và của buổi phỏng vấn này?

Hãy chú ý là câu hỏi này thể hiện sự tự tin. Vấn đề ở đây không phải là "nếu" mà là "khi nào". Câu hỏi này khéo léo nhắc nhở người phỏng vấn rằng chừng nào mà công ty vẫn đang cân nhắc tuyển dụng bạn, thì bạn cũng đang xem xét, tìm hiểu thêm về công ty.

12-5

Tôi biết là tôi có thể đáp ứng được những yêu cầu của vị trí này và sẽ có những đóng góp đang kể. Vậy tôi sẽ được nhận vào làm việc chứ?

Khi được hỏi trực tiếp như thế này, người phỏng vấn sẽ phải đưa ra một lời tuyên bố về cơ hội tuyển dụng bạn. Nếu người phỏng vấn không làm như vậy, thì ông/bà ta không hề quan tâm tới bạn.

12-6

Ông/bà sẽ giới thiệu về tôi như thế nào trước Hội đồng tuyển dụng?

Đặt câu hỏi như thế này là bạn đang tâng bốc người phỏng vấn rằng sự giới thiệu của ông/bà ta sẽ rất có giá trị.

12-7

Tôi sẵn sàng ra quyết định căn cứ vào những thông tin tôi có. Có bất cứ điều gì ông/bà còn cần biết để quyết định nhận tôi vào làm việc không?

Câu hỏi này là một mũi tên trúng hai đích, nó là sự kết hợp giữa việc biểu lộ sự quan tâm, thích thú của cá nhân bạn với một lời gợi ý khéo léo để người phỏng vấn đưa ra đề nghị nhận bạn vào làm việc.

12-8

Tôi rất thích công việc này, và tôi biết rằng sự chấp nhận của ông/bà là chìa khóa giúp tôi được nhận vào làm việc. Ông/bà có thể nhận tôi vào làm việc không ạ?

Khi được đặt ra theo cách này, câu hỏi không đòi hỏi người phỏng vấn phải nhận bạn vào làm việc, nhưng chỉ đề nghị ông/bà ta ủng hộ bạn. Nó cũng tâng bốc người phỏng

vấn bằng cách nói rõ ràng rằng sự tiến cử của ông/bà ta có trọng lượng rất đáng kể dù cho điều đó có đúng hay không.

12-9

Tôi thấy là dường như ở đây chúng ta rất hợp quan điểm với nhau. Ông/bà nghĩ sao?

Hãy lưu ý đây là một cách hỏi rất nhanh nhẹn, chủ động, có lẽ thích hợp nhất trong trường hợp bạn xin vị trí bán hàng.

12-10

Chúng ta đã trải qua một cuộc trao đổi rất thú vị và hiệu quả. Tôi rất muốn chuyển sang bước tiếp theo.

Đây là một câu nói hơn là một câu hỏi, nhưng câu nói này kết thúc cuộc phỏng vấn rất hiệu quả bằng cách chỉ yêu cầu chuyển sang bước tiếp theo, nhưng bạn hãy chắc rằng sẽ có bước tiếp theo nhé.

Tạo cảm giác cấp bách

Nếu bạn muốn đẩy nhanh việc ra quyết định của người phỏng vấn, bạn có thể khéo léo tạo ra sức ép bằng cách sử dụng một trong số những câu hỏi dưới đây. Bạn sẽ tạo nên một cảm giác cấp bách, cảm giác này sẽ thúc giục người phỏng vấn chấp nhận bạn vào làm việc nhanh hơn là ông/bà ta có thể. Nhưng điều đó cũng đem lại khá nhiều rủi ro. Người phỏng vấn có thể cảm thấy họ phải chịu sức ép hay thậm chí là bị ép buộc. Chỉ làm điều này khi bạn có thể đánh liều chấp nhận mất việc làm này - nếu trong thực tế, bạn đã có những lời đề nghị làm việc khác hoặc bạn đang có công ăn việc làm dễ chịu, thoải mái. 4 câu hỏi kết thúc sau tạo một chút sức ép lên người phỏng vấn:

· Tôi cũng đang có những lời mời làm việc khác, những công việc đó mang lại tiềm năng rất lớn cho tôi. Nhưng tôi thích những gì tôi được thấy tại đây, và tôi biết tôi là người thích hợp với công ty ông/bà. Nếu ông/bà đồng ý thì chúng ta có thể nói chuyện thẳng thắn được không?

· Có điều gì tôi đã nói cho thấy tôi không phải là ứng viên hoàn hảo dành cho công việc này không?

· Tôi đang có những buổi phỏng vấn cuối cùng với những công ty khác, nhưng tôi thích những gì tôi được thấy tại đây. Tôi muốn được ông/bà nhận vào làm việc, như thế tôi có thể ra quyết định sẽ làm ở đâu.

· Căn cứ vào nhu cầu gia đình và những cuộc phỏng vấn khác, tôi cam kết sẽ đưa ra quyết định của mình vào thứ sáu tới. Chúng ta cần làm gì để ông/bà nhanh chóng quyết định để tôi có thể cân nhắc tới lời đề nghị làm việc của ông/bà cho tới thời điểm đó?

CHƯƠNG 13: CÂU HỎI DÀNH CHO NHỮNG CÁ NHÂN XUẤT SẮC

NHỮNG CÂU HỎI SẮC SẢO VÀO LÚC NGƯỜI PHỎNG VẤN HIỂU RẰNG BẠN LÀ ỨNG VIÊN PHÙ HỢP NHẤT

Những cá nhân xuất sắc, những ứng viên hiếm hoi nhất, có thể tỏ thái độ kén cá chọn canh. Thậm chí ngay trong nền kinh tế ngày nay, cuộc cạnh tranh để giành những nhân viên có thể đóng góp nhiều và tài năng nhất cũng rất khắc nghiệt. Vì lẽ đó, các cá nhân xuất sắc có thể đặt ra cho người sẽ tuyển dụng họ trong tương lai những câu hỏi mà các ứng viên khác sẽ rất khó đặt ra được. Giáo sư, Tiến sĩ John Sullivan, Trưởng khoa Quản lý Nguồn nhân lực tại Đại học San Francisco, cho biết: "Các cá nhân xuất sắc có thể đặt ra cho công ty những câu hỏi sắc sảo để chắc chắn rằng họ đang lựa chọn cơ hội tốt nhất mà họ được mời chào". Theo ông, dưới đây là những loại hình câu hỏi mà các ứng viên tự tin nhất thường đặt ra.

Giáo sư, Tiến sĩ Sullivan nói rằng: "Ngay cả khi nếu bạn không (chưa) phải là một cá nhân xuất sắc, việc có thái độ hoài nghi là khá quan trọng vì đôi khi, những đại lý tuyển dụng và các nhà quản lý trực tiếp cố tình tỏ ra là công việc tốt đẹp hơn bản chất thực sự của chúng. Bạn cần xem trước nội dung công việc thật chính xác, và bạn sẽ phải đặt ra những câu hỏi khó cho vị giám đốc tương lai của bạn để có thể tìm hiểu được điều đó. Khả năng và sự sẵn lòng trả lời của người quản lý trực tiếp tuyển dụng đối với những câu hỏi khó này sẽ là một nhân tố quan trọng để bạn quyết định chấp nhận lời mời vào làm việc mà họ đưa ra".

Chẳng có lý do gì mà bạn lại không thể hành động như một cá nhân xuất sắc và đưa một vài trong số những câu hỏi này vào danh mục câu hỏi của bạn. Ai mà biết được? Có thể nếu bạn hành động như một cá nhân xuất sắc, họ sẽ cư xử với bạn như thể bạn là một cá nhân xuất sắc thực sự đấy.

CÂU HỎI VỀ CÔNG TY

13-1

Tổng lợi nhuận cận biên của bộ phận mà tôi sẽ làm việc là bao nhiêu? Bộ phận đó tạo ra bao nhiêu phần trăm trong tổng lợi nhuận của công ty? Tỉ lệ phần trăm đó đang tăng hay giảm?

Việc nắm bắt được mức độ đóng góp của bộ phận hay đơn vị nơi bạn đang xin vào làm vào tổng lợi nhuận của công ty/tổ chức là rất quan trọng.

13-2

Sản phẩm chủ lực của công ty là gì? Nó chiếm thị phần bao nhiêu? Tôi sẽ làm việc ở mảng đó chứ?

Mỗi công ty có một sản phẩm cốt lõi, sản phẩm đó thường tạo ra phần lớn nhất trong doanh số. Nếu bạn muốn làm việc trong bộ phận có sản phẩm đó, hãy xác nhận chắc chắn là bạn sẽ được nhận vào làm tại đó.

13-3

Ông/bà có thể cho tôi một vài ví dụ về những mặt mạnh nhất và yếu nhất của văn hóa công ty được không?

Liệu người quản lý sẽ trực tiếp tuyển dụng bạn có hiểu biết sâu sắc đủ để biết rằng mỗi môi trường văn hóa công ty đều có những mặt tích cực và tiêu cực không?

13-4

Điều gì khiến công ty ông/bà trở thành một nơi làm việc tuyệt vời? Ông/bà có bằng chứng rõ rệt nào cho thấy (vị trí cấp bậc hay phần thưởng) công ty là một nơi làm việc tuyệt vời không? Năm tới công ty dự định làm gì để hoạt động hiệu quả hơn?

Đây là một câu hỏi khá táo bạo, nhưng nếu công ty có thể yêu cầu bạn chứng minh bạn là ứng viên phù hợp nhất, thì việc bạn yêu cầu công ty làm như vậy cũng đúng thôi mà.

13-5

Tôi sẽ thấy gì nếu đứng trước cửa công ty vào lúc 5 giờ chiều? Mọi người sẽ mỉm cười chứ? Mọi người ở lại muộn để làm việc hay rời văn phòng sớm? Mọi người có mang việc về nhà làm không?

Bạn hẳn phải thử quan sát những điều đó trước khi đặt ra câu hỏi này? Hãy xem câu trả lời của người phỏng vấn có giống như những gì bạn quan sát được hay không.

13-6

Rất nhiều đối thủ cạnh tranh của công ty ông/bà có những sản phẩm và cả các chương trình nhân sự tuyệt vời nữa. Đâu là nhân tố quyết định giúp cơ hội làm việc với công ty ông/bà trở nên ưu việt hơn? Ông/bà có sẵn sàng đưa ra một vài "lời hứa" cụ thể về điều ông/bà sẽ dành cho tôi nếu tôi chấp nhận vào làm tại vị trí này hay không?

Cá nhân xuất sắc này đang đề nghị người phỏng vấn quảng cáo, tiếp thị công ty đấy.

13-7

Ông/bà có thể cho tôi thấy công ty có một lực lượng lao động đa dạng và bỏ qua sự khác biệt cá nhân không? Công ty có các nhóm cơ cấu giống nhau hay các chương trình tương đồng mà tôi có thể thấy có ích không? Công ty có quy định đặc biệt gì về ăn mặc không? Ông/bà có thể lấy một ví dụ về một "hành vi thái quá" nào công ty có thể tha thứ, bỏ qua mà các đối thủ cạnh tranh của công ty không thể được không?

Công ty khoan dung đến mức nào với những rắc rối mà nhiều cá nhân xuất sắc gây nên trong quá trình làm việc?

13-8

Công ty ông/bà có đưa ra những lợi ích đặc biệt ấn tượng nào không? Công ty có trả lương cao hơn cho các học vị cao cấp không? Công ty có các kỳ nghỉ phép nguyên lương hay không? Có chế độ chăm sóc trẻ không? Có các khoản trang trải cho việc chuyển chỗ ở không? Có các chương trình đào tạo không? Những chế độ này ưu việt hơn so với đối thủ cạnh tranh của công ty ông/bà như thế nào? Việc chia sẻ công việc thì sao? Việc sắp xếp thời gian linh hoạt thì như thế nào? Có được làm việc với công ty qua mạng không? Trong công ty có các phòng tập thể thao không?

Nếu những điều này quan trọng đối với bạn, bạn hãy hỏi người phỏng vấn bằng mọi giá.

13-9

Đã có những nhân viên giỏi nhất rời công ty, tại sao họ lại rời bỏ công ty như vậy và họ thường đi đâu?

Người phỏng vấn thật khó trả lời câu hỏi này vì ông hoặc bà ta không muốn cho bạn biết tên của các giám đốc công ty khác để bạn cân nhắc xin vào làm việc cho công ty khác. Nhưng nếu người phỏng vấn tự tin về công ty mình, thì ông/bà ta sẽ cho bạn biết thôi.

13-10

Đợt cắt giảm biên chế lớn gần đây nhất là khi nào? Những tiêu chuẩn được sử dụng để chọn ra các nhân viên ở lại tiếp tục làm việc là gì? Công ty dành cho những người nghỉ việc các khoản trợ cấp nào?

Các đợt cắt giảm biên chế là một điều thực tế xảy ra trong cuộc sống ngay cả ở những công ty làm ăn ổn định nhất. Việc hỏi về vấn đề quản lý nhân sự khi có cắt giảm biên chế là hoàn toàn hợp lý.

13-11

Công ty có chương trình nào để thưởng công xứng đáng cho những cá nhân đã có các sáng chế hay các sản phẩm tuyệt vời không? Công ty có chương trình nào giúp các cá nhân "khởi nghiệp" với công ty hoặc chi nhánh của riêng họ không? Liệu rồi tôi có phải điền vào các hợp đồng thiếu hợp lý không?

Bạn định tạo ra các tài sản về sở hữu trí tuệ cho công ty. Việc biết rõ công ty sẽ quản lý các tài sản này như thế nào là hoàn toàn hợp lý.

CÂU HỎI VỀ CÔNG VIỆC VÀ BỘ PHẬN

13-12

Sẽ phải trải qua bao nhiêu lần phê chuẩn và tốn bao nhiêu thời gian để một ý tưởng dự án trị giá 110.000 đô la Mỹ của tôi được phê duyệt? Năm vừa rồi, con số phần trăm các dự án phát sinh từ ý tưởng của nhân viên trong công việc này được chấp thuận là bao nhiêu?

Hãy yêu cầu người phỏng vấn lấy ví dụ. Nếu bạn muốn trở thành một phần của một tổ chức nhanh nhạy, thì đây là một cách rất hay để hỏi về điều đó đấy.

13-13

Ông/bà (và công ty) sẽ mất bao nhiêu ngày để ra quyết định tuyển dụng nhân viên cho vị trí này?

Cá nhân xuất sắc cũng có thể hỏi "bao nhiêu tiếng" thay vì "bao nhiêu ngày". Ngày nay, các tổ chức biết rằng họ phải hành động nhanh chóng để có được những ứng

viên phù hợp nhất.

13-14

Ai là người "lạnh lùng" nhất trong nhóm của tôi? Điều gì khiến họ lạnh lùng như vậy? Tôi có thể gặp họ được không? Ai là người làm việc giỏi nhất và tệ nhất trong nhóm, và năm ngoái sự khác nhau về tổng số tiền bồi thường giữa họ là bao nhiêu? Hãy giới thiệu tôi với nhóm và các cá nhân trong nhóm mà tôi sẽ làm việc cùng. Điều gì khiến các đồng nghiệp làm việc gần gũi nhất với tôi trở nên vui vẻ hoặc trở thành những đồng nghiệp tuyệt vời?

Đây là một câu hỏi phức tạp, nhưng tất cả đều tập trung vào việc tìm hiểu những thành viên trong nhóm mà bạn sẽ tham gia. Đây là những người sẽ giúp bạn xác định liệu bạn sẽ thành công hay thất bại.

13-15

"Kế hoạch đào tạo" mà ông/bà dành cho tôi trong sáu tháng đầu tiên là gì? Những năng lực nào ông/bà nghĩ là hiện nay tôi chưa có và cần phát triển? Tôi có thể học hỏi nhiều nhất từ cá nhân nào trong bộ phận? Anh/chị ta có thể dạy tôi điều gì? Tôi có thể gặp người đó không? Công ty có chương trình cụ thể nào giúp tôi thăng tiến trong sự nghiệp không?

Những câu hỏi này buộc công ty phải chỉ rõ những nguồn lực giúp phát triển các kỹ năng của bạn.

13-16

Giả sử rằng tôi vẫn đang thực hiện công việc của mình, tôi có thể không cần trình diện tại văn phòng bao nhiêu ngày mỗi tuần? Tôi có thể nghỉ một ngày mà không có sự cho phép trước của ông/bà không? Bao nhiêu phần trăm trong số những người đã làm việc tại vị trí này làm việc với công ty qua máy tính? Đã có ai trong nhóm được phép nghỉ một tháng (không được trả lương) vì lý do riêng tư chưa?

Nếu quyền tự chủ cá nhân với bạn là quan trọng, thì hãy đưa vấn đề này ra bàn bạc và xác định xem liệu đã có tiền lệ nào nhận được chế độ làm việc như bạn muốn hay không. Việc theo bước một tiền lệ sẽ dễ dàng hơn nhiều so với việc tạo ra một tiền lệ.

13-17

Ông/bà hãy lấy một vài ví dụ về những quyết định tôi có thể đưa ra trong công việc này mà không cần bất cứ sự phê chuẩn nào cả. Ông/bà có thể cho tôi biết sẽ có thể chủ động và quản lý ở mức độ như thế nào trong vị trí này không?

Đây là một cách khác để hỏi xem công ty đánh giá sự tự chủ trong công việc của cá nhân như thế nào.

13-18

Ông/bà mong đợi mỗi người trong nhóm sẽ làm việc trung bình bao nhiêu tiếng một tuần? Trên thực tế, mỗi người làm việc trung bình bao nhiêu tiếng? Công ty có các chương trình cuộc sống -công sở để tạo nên sự cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống hay không?

Là một cá nhân xuất sắc, bạn cần chuẩn bị tinh thần làm việc bận rộn - bạn chỉ muốn biết điều đó là như thế nào thôi.

13-19

Hiệu quả làm việc của tôi sẽ được đánh giá dựa trên tiêu chí nào? Ông/bà sử dụng các tiêu chuẩn hàng đầu nào? Bao nhiêu phần trăm trong số tiền bồi thường của tôi được tính dựa trên hiệu quả làm việc của tôi? Công ty có quy trình nào để nhân viên đánh giá người hướng dẫn trực tiếp của mình không? Nếu tôi làm việc tốt/tồi trong 90 ngày đầu tiên, thì cụ thể là ông/bà sẽ để tôi biết điều đó như thế nào? Ông/bà sẽ tiến hành những bước gì để giúp tôi tiến bộ? Ông/bà thi hành kỷ luật với các thành viên trong nhóm như thế nào?

Những câu trả lời cho một loạt những câu hỏi phức tạp này sẽ cho bạn biết công ty đánh giá và thúc đẩy hiệu quả làm việc cũng như điều chỉnh như thế nào khi hiệu quả làm việc chưa cao.

13-20

Ông/bà dự định giao cho tôi nhiệm vụ gì đầu tiên? Nhiệm vụ đó xếp thứ bao nhiêu trong thứ tự ưu tiên của bộ phận? Điều gì biến nhiệm vụ này thành một cơ hội lớn?

Bạn muốn biết bạn có phải đóng góp sức mình vào một dự án quan trọng, khả thi ngay lập tức không.

13-21

Trong sáu tháng đầu, ông/bà có thể dành cho tôi bao nhiêu tiếng mỗi tuần bàn về công việc này? Bao lâu thì chúng ta sẽ có cuộc họp theo lịch trình?

Bạn muốn biết bạn sẽ có bao nhiêu thời gian gặp mặt trực tiếp với người quản lý của bạn.

13-22

Nếu tôi thấy chán công việc của mình, ông/bà sẽ tiến hành những bước cụ thể nào để giúp tôi vượt qua cảm giác nản lòng đó? Nếu ông/bà chán tôi thì sao? Ông/bà có thể lấy ví dụ cho tôi về những gì ông/bà đã làm cho những người khác trong nhóm của ông/bà hồi năm ngoái để giúp họ vượt qua cảm giác nản lòng như vậy không?

Đây là một câu hỏi cực kỳ tự tin, người hỏi rất thẳng thắn khi cho rằng cảm giác chán nản sẽ thỉnh thoảng xuất hiện. Vấn đề lớn hơn là công ty có các giải pháp gì để giúp giải quyết những cảm giác chán nản đó.

13-23

Đâu là nét đặc biệt của công việc này? Đâu là phần tồi tệ nhất? Và ông/bà sẽ làm gì để tối đa hóa những nét đặc biệt và giảm thiểu những điều tồi tệ? Nếu tôi hỏi người đang giữ chức vụ này về những điều tồi tệ của công việc này, anh/chị ta sẽ nói gì? Tôi có thể nói chuyện với anh/chị ta không?

Câu hỏi thể hiện sự cân nhắc, tuy nhiên hơi có phần hăm dọa này hỏi về những điểm tốt, xấu, không hay của công việc. Mỗi công ty đều do cả ba mặt này tạo nên. Vấn đề lớn hơn là liệu người quản lý trực tiếp tuyển dụng bạn có đủ dũng khí để đối mặt với những điều đó hay không.

13-24

Điều gì sẽ khiến môi trường làm việc vật chất của tôi trở thành một nơi vui vẻ có tác dụng khuyến khích tôi dành thời gian tại đó?

Nếu không gian làm việc vật chất quan trọng đối với bạn thì hãy đề cập đến điều đó. Câu hỏi chung này sẽ có giá trị hơn là hỏi về mảng giải trí hay dịch vụ mát xa của công ty.

13-25

Vai trò của các nhân viên trong những quyết định thuộc bộ phận? Trong quyết định tuyển dụng và đánh giá đồng nghiệp?

Bạn sẽ muốn biết các quy trình quan trọng về làm việc theo nhóm. Hãy chắc chắc là bạn hỏi về những điều cụ thể.

13-26

Tôi có thể có cơ hội chứng kiến nhóm làm việc được không? Tôi có thể tham dự một cuộc họp nhóm được không? Tôi có thể quan sát ai đó trong một ngày được không?

Người phỏng vấn có sẵn sàng tạo dựng hình ảnh công ty rõ ràng cho bạn không? Đây là một cách để tìm ra điều đó.

13-27

Những vấn đề lớn nhất mà bộ phận này phải đối mặt trong sáu tháng tới và trong một năm tới là gì? Những năng lực chủ chốt nào mà ông/bà cho là tôi cần phát triển trong sáu tháng tới để có thể thành công?

Lúc này bạn đang tìm kiếm những điểm quan tâm mấu chốt của người quản lý. Đây là những điểm mà công ty sẽ dựa vào đó để đánh giá hiệu quả làm việc ban đầu của bạn.

13-28

Ông/bà thấy ở tôi điều gì? Những điểm mạnh nhất và điểm yếu có thể thấy ở tôi là gì? Ông/bà có bất cứ điều thắc mắc nào cần tôi giải đáp để tôi có thể trở thành ứng viên hàng đầu không? Có bao nhiêu phần trăm khả năng ông/bà sẽ nhận tôi vào làm việc?

Đây là một câu hỏi thúc giục hành động táo bạo và tự tin, hỏi về bất cứ lý do phản đối nào có thể có.

13-29

Câu hỏi nào là hay nhất/khó nhất mà tôi có thể đặt ra cho ông/bà để tìm hiểu về những mặt không hay nhất của công việc này? Ông/bà sẽ trả lời câu hỏi đó ra sao? Nếu ông/bà là bạn thân của tôi, ông/bà sẽ kể với tôi điều gì về công việc này mà chúng ta chưa hề nói tới?

Đây là nỗ lực cuối cùng để phát hiện ra những thông tin mang tính tiêu cực về công ty.

CHƯƠNG 14: BẠN ĐÃ NHẬN ĐƯỢC LỜI ĐỀ NGHỊ LÀM VIỆC. XIN CHÚC MỪNG!

BÂY GIỜ LÀ LÚC ĐẶT RA TẤT CẢ NHỮNG CÂU HỎI MÀ BẠN MUỐN

Bây giờ, bạn đã nhận được lời mời vào làm việc và bạn đang có cảm giác vô cùng thích thú, đây là lúc rất thích hợp để đặt ra những câu hỏi về các khoản đền bù, bồi thường, các lợi ích, và cộng đồng nhân viên mà bạn sẽ làm việc cùng. Trước khi đặt câu hỏi, bạn hãy xem kỹ lá thư xác nhận viết tay và phần tóm tắt về khoản đền bù, bồi thường mà giám đốc công ty sẽ đưa cho bạn. Những giấy tờ này sẽ giải đáp phần lớn các câu hỏi của bạn. Nếu không thì bằng mọi giá bạn phải đề nghị được nói chuyện với ai đó thuộc bộ phận nhân sự để thỏa mãn các câu hỏi của bạn. Bạn nên nắm rõ các chi tiết về tất cả những vấn đề này khi đưa ra quyết định của mình.

Các khoản chi trả

· Tiền lương, các khoản tiền hoa hồng, và các khoản đền bù khác của tôi là bao nhiêu?

· Bao lâu thì tôi sẽ được trả lương?

· Tôi có được quyền lựa chọn hay không?

· Tôi có quyền nhận chế độ lợi ích không phải dưới dạng tiền được không?

· Tôi có được quyền sử dụng phương tiện đi lại của công ty không?

Các lợi ích

· Tôi được quyền hưởng các lợi ích bảo hiểm gì?

§ Bảo hiểm nhân thọ?

§ Bảo hiểm y tế?

§ Phẫu thuật?

§ Điều trị trong bệnh viện?

§ Tàn tật?

§ Nha khoa?

§ Sức khỏe tinh thần?

§ Nhãn khoa?

· Quy mô của những lợi ích này được đến đâu?

· Cái giá tôi phải trả cho những lợi ích này là gì?

· Những lợi ích này có được tính cho các thành viên trong gia đình tôi không?

· Tôi có phải trả chi phí thêm để nhận được quyền lợi cho các thành viên gia đình không?

· Công ty có kế hoạch gì về quỹ lương hưu không?

§ Nếu có thì do công ty chi trả hay do nhân viên trong công ty đóng góp?

§ Số tiền nhân viên phải đóng góp là bao nhiêu?

§ Số tiền hưởng lợi nghỉ hưu là bao nhiêu?

§ Số tiền đó có bị tính khấu trừ thuế không?

· Công ty có kế hoạch 401(k) không? - Nếu có thì hãy cho tôi biết thêm chi tiết?

· Công ty có kế hoạch mua bán chứng khoán không?

· Công ty có điều chỉnh tương xứng các khoản đóng góp không?

· Công ty có chương trình từ thiện nào không?

· Nghỉ phép do ốm đau có được trả lương không? - Nếu có thì chế độ trả lương như thế nào?

· Công ty có kế hoạch hoàn ứng học phí không?

· Có kỳ nghỉ vẫn được trả lương của cả công ty không? Đó là những kỳ nghỉ nào?

· Chính sách nghỉ lễ của công ty là gì?

· Công ty còn có những lợi ích nào khác nữa không?

Điều kiện ràng buộc

· Tôi có phải ký hợp đồng lao động không?

· Tôi có phải ký vào chính sách sử dụng mạng không?

· Tôi có phải chuyển nhượng quyền sở hữu trí tuệ không?

Chi phí di chuyển chỗ ở

Các cuộc nói chuyện về chi phí chuyển chỗ ở, như các lợi ích chẳng hạn, còn là quá sớm cho tới lúc sau khi công ty đã có lời mời bạn tới làm việc hoặc thể hiện sự quan tâm sâu sắc về bạn. Việc chuyển đổi nơi ở cho nhân viên khá tốn kém, và chỉ rất ít công ty chi trả cho khoản này. Đây là vấn đề mà chỉ những vị trí cấp cao mới có khả năng thảo luận vấn đề này. Sự sẵn sàng làm như vậy của công ty cho thấy bạn đang ở một vị trí thuận lợi, có sức mạnh. Có rất nhiều vấn đề về khía cạnh này, vì thế bạn phải nắm thật rõ nhé. Nhiều chính sách chuyển chỗ ở cho nhân viên của các công ty đề cập những điểm như sau:

· Công ty có hỗ trợ cho tôi trong việc bán nhà cũ không?

· Công ty có hỗ trợ cho tôi trong việc mua nhà mới không?

· Công ty có thể cho nhân viên vay tiền mua nhà không? Nếu có thì các điều khoản quy định là gì?

· Nếu tôi cần thuê nhà trong khi đi tìm mua nhà, công ty sẽ hỗ trợ cho tôi chứ?

· Công ty có hỗ trợ việc đi lại và chuyển đổi của tôi và gia đình đi lại của gia đình không?

Câu hỏi về cộng đồng nhân viên

Chỉ sau khi giữa hai bên đã có được mối quan tâm đáng kể về nhau hoặc bạn đã thực sự được mời làm công việc đó, thì bạn mới nên đặt những câu hỏi về cộng đồng nhân

viên mà bạn sẽ sống và làm việc cùng. Khoảng thời gian quý giá của cuộc phỏng vấn tốt hơn hết là nên dành cho việc tạo dựng nên mối quan tâm lẫn nhau giữa bạn và người phỏng vấn. Còn rất nhiều thời gian để bạn thu thập những thông tin này sau cuộc phỏng vấn. Tất nhiên, công ty sẽ có nhiều cách phát triển cộng đồng nhân viên của mình. Nhưng bạn cũng cần thu thập thông tin từ các đại lý bất động sản, các phòng thương mại, và các cơ quan có trách nhiệm khác. Dưới đây là danh sách liệt kê các vấn đề mà bạn nên nắm rõ khi bạn và gia đình bạn đưa ra quyết định của mình. Hầu hết các vấn đề này đều liên quan tới vấn đề chi phí.



Câu Hỏi Hay Cần Ghi Nhớ

#18

Ai là người "lạnh lùng" nhất trong nhóm của tôi? Điều gì khiến họ lạnh lùng như vậy? Tôi có thể gặp họ được không?

Đây là một câu hỏi rất tự tin mang dáng vẻ "cá nhân xuất sắc", nó cho thấy rằng bạn hiểu nhóm mà bạn làm việc cùng sẽ tạo nên tất cả những khác biệt cho thành công của bạn.

John Sullivan
Giáo sư, môn Quản lý Nguồn nhân lực
Đại học Bang San Francisco
San Francisco, California

Câu hỏi về chi phí ở hoặc thuê nhà

- Chi phí thế chấp
- Thuế bất động sản
- Bảo hiểm chủ sở hữu nhà ở
- Chi phí các vật dụng
- Điện
- Nước
- Khí đốt
- Khí đốt tự nhiên
- Thuế thu nhập nhà nước (nếu có)

- Thuế thu nhập địa phương (thành phố, hạt, quận)
- Thuế đánh vào tài sản cá nhân (nếu có)
- Các mức thuế ấn định khác
- Chi phí đi lại

Các vấn đề khác

- Các trường học công
- Việc đi lại
- Tỉ lệ tội phạm
- Văn hóa
- Việc lễ bái
- Bệnh viện

CHƯƠNG 15 : BẠN KHÔNG VƯỢT QUA CUỘC PHỎNG VẤN. VẬY THÌ BẠN SẼ LÀM GÌ?

HÃY BIẾN LỜI TỪ CHỐI THÀNH MỘT KINH NGHIỆM HỌC HỎI

Không ai lại thích mình bị loại bỏ hay từ chối cả, nhưng nếu bạn thật sự nghiêm túc với sự nghiệp của mình về lâu về dài, thì bạn cần phải học cách tận dụng sự từ chối. Trong sự nghiệp của mình, bạn sẽ bị từ chối vì rất nhiều lý do - có những lý do chính đáng, cũng có những lý do không hề chính đáng - và đôi khi chẳng vì lý do nào hết cả. Thử thách của việc tận dụng sự từ chối là chấp nhận những hạn chế của mình, biến nỗi tuyệt vọng thành hành động, và rút kinh nghiệm sau mỗi lần bị từ chối. Cho phép tôi diễn đạt lại lời cầu nguyện nổi tiếng về sự thanh thản:

"Xin hãy cho con sự tự tin để chấp nhận sự từ chối mà con không thể thay đổi được, sự quyết tâm để thay đổi sự từ chối mà con có thể, và sự khôn ngoan để học hỏi từ mỗi lần bị từ chối."

Khi bị từ chối, hầu hết các ứng viên đều "cuốn gói bỏ đi" ngay. Điều đó là dễ hiểu, nhưng hoàn toàn là một chiến lược sai lầm. Đối với một người bán hàng, từ "không" chỉ là sự mở đầu cho một cuộc đối thoại khác. Nhiều ứng viên đã biến việc bị từ chối thành một mối quan hệ, mà từ mối quan hệ đó lại dẫn tới một lời mời làm việc khác, nếu không phải là công việc ban đầu thì cũng là một công việc khác. Ngay cả khi bạn không thể làm như vậy thì việc bị từ chối cũng có thể có ích nếu bạn có thể nhận được những ý kiến phản hồi đáng tin cậy.

Thử thách đầu tiên với bạn là tìm ra lý do tại sao bạn lại bị từ chối. Hãy thành thực với bản thân khi bạn nghĩ tới lý do đó. Thường thì bạn sẽ biết tại sao lại như vậy. Bạn chưa đủ khả năng chuyên môn, bạn vượt quá trình độ chuyên môn yêu cầu, hay mức lương trước đó của bạn quá cao hoặc quá thấp. Những lý do phản đối này chắc chắn được đưa ra trong cuộc phỏng vấn, vì thế bạn lẽ ra không nên quá ngạc nhiên trước việc họ từ chối nhận bạn. Bạn có thể thấy dễ chịu hơn khi nghĩ rằng chẳng còn điều gì có thể làm mà bạn chưa làm để vượt qua những lý do phản đối đó cả.

Hẳn phải có lần nào đó bạn sẽ không vượt qua được cuộc phỏng vấn, nhanh chóng nhận ra bạn đã làm sai điều gì, và ngay sau đấy lại tự dằn vặt bản thân mình. Bạn có

thể sửa một vài trong số những sai sót này, nhưng những sai sót khác lại quá lớn, chẳng thể nào tránh được, ít nhất là trong chừng mực công việc này. Có lẽ bạn đã ăn mặc không phù hợp. Hay có lẽ bạn đã vô tình xúc phạm người phỏng vấn. Có lẽ một lúc nào đó, bạn đã cho phép bản thân mình bộc lộ sự tức giận về người quản lý trực tiếp hiện tại của mình. Có thể bạn đã tới cuộc phỏng vấn muộn hay không chuẩn bị trước vì bạn không có bất cứ câu hỏi nào cần đặt ra cả. Lúc rời khỏi cuộc phỏng vấn, bạn biết là chẳng còn hi vọng gì nữa rồi. Hãy xem xét lại những kinh nghiệm đáng học hỏi này và quyết tâm sẽ kiểm soát bản thân chuyên nghiệp hơn trong lần tới.

Nhưng thông thường thì sự từ chối sẽ đến từ phía người phỏng vấn, và bạn sẽ cảm thấy mù mờ vì đơn giản là bạn đã không hình dung rằng mình sẽ bị từ chối. Bạn cảm thấy mình là người có khả năng chuyên môn phù hợp với công việc này. Người phỏng vấn có vẻ thích bạn và có một vài dấu hiện tích cực cho thấy rằng mọi thứ đang được diễn ra thuận lợi. Bạn rời khỏi cuộc phỏng vấn với tâm trạng lạc quan. Sau đó, bạn nhận được một lá thư hoặc một cú điện thoại gửi lời cám ơn tới bạn, nhưng thực chất lại là lời cám ơn và từ chối.

Phải hiểu được nguyên nhân
vì sao bạn bị từ chối

Đây chính là lúc việc rút kinh nghiệm từ việc bị từ chối tỏ ra có hiệu quả. Bạn phải hiểu chính xác tại sao mình lại bị từ chối. Thực tế, chỉ có một cách để làm điều đó: Bạn phải hỏi chính người đã từ chối mình.

Susan Trainer đưa ra lời khuyên rằng nếu một ứng viên bị từ chối, anh/cô ta nên gửi một bức thư ngắn nói lên được những suy nghĩ như sau:

Xin một lần nữa cám ơn ông/bà đã dành thời gian phỏng vấn tôi. Tôi hiểu là ông/bà đã quyết định nhận một ứng viên khác vào làm và tôi chấp nhận quyết định của ông/bà. Tôi sẽ đánh giá rất cao bất cứ ý kiến phản hồi nào mà ông/bà có thể cung cấp cho tôi.

Vấn đề mấu chốt ở đây là khẳng định rằng bạn chấp nhận quyết định của người phỏng vấn. Việc bạn nộp đơn xin vào vị trí này đã được quyết định - Bạn đã thua cuộc. Hãy quên nó đi. Sẽ chẳng có nhà tuyển dụng nào giúp bạn cả đâu nếu ông bà ta nghĩ rằng bạn muốn tranh luận.

Không may thay, nhiều người phỏng vấn sẽ không nói với bạn điều mà bạn muốn biết trong bất cứ tình huống nào. Nỗi lo sợ về các vụ kiện tụng của các nhân viên trước

đây đã khiến các giám đốc e ngại đến mức gần như họ sẽ không bao giờ đưa ra cho các ứng viên những ý kiến phản hồi đáng tin cậy mà họ cần. Một vài công ty lo lắng rằng một nhân viên bộ phận nhân sự có thể vô tình nói ra điều gì đó có thể quay lại làm hại công ty tới mức họ hạn chế nghiêm ngặt những gì người phụ trách nhân sự có thể nói ra. Các công ty tiến hành kiểm tra lại thông tin về các nhân viên cũ luôn gặp phải vấn đề này. Ngày nay, nhiều công ty chỉ tiết lộ chức danh của các nhân viên trước đây làm việc cho họ, ngày tháng tuyển dụng và ngày tháng chấm dứt hợp đồng lao động. Bất đắc dĩ lắm họ mới tiết lộ thông tin về tiền lương. Trên thực tế, một xu hướng mới xuất hiện tại một số công ty là dùng hệ thống điện thoại được vi tính hóa để tiến hành kiểm tra lại thông tin về ứng viên, sao cho các chủ công ty trong tương lai chỉ nắm bắt được lượng thông tin tối thiểu. Điều quan trọng ở đây là không để các nhân viên phụ trách nhân sự tham gia vào quá trình tuyển dụng.

Trong điều kiện này, việc yêu cầu một người quản lý trực tiếp tuyển dụng hay nhân viên phụ trách nhân sự tỏ ra thành thực gần như là điều không thể. Điều này thật đáng xấu hổ vì nhiều nhân viên phụ trách Nhân sự bản chất là những nhà sư phạm và vô cùng muốn chỉ cho ứng viên điều họ có thể làm tốt hơn trong lần tới hoặc họ có thể cải thiện sơ yếu lý lịch của mình như thế nào. Nhưng họ hoàn toàn không có động cơ gì để làm như vậy và lại có rất nhiều động cơ để giữ im lặng. Đối với bạn, điều đó khiến bạn rất khó nhận được những ý kiến phản hồi đáng tin cậy.

Một giám đốc nhân sự của một trong những công ty được liệt kê trong danh sách Fortune 1000 muốn được giấu tên đã tường thuật lại cuộc trao đổi dưới đây của mình với một ứng viên vừa mới nhận được thư từ chối:

Ứng viên: Cám ơn ông/bà đã nhận điện thoại của tôi. Tôi đã nhận được lá thư của ông/bà nói rằng ông/bà sẽ không nhận tôi vào làm việc. Tôi có hơi chút ngạc nhiên vì tôi rời khỏi cuộc phỏng vấn với suy nghĩ rằng khả năng chuyên môn của tôi rất hợp với công việc này. Tất nhiên là tôi chấp nhận quyết định của ông/bà, nhưng tôi gọi điện tới để cố tìm hiểu tại sao tôi lại không được nhận vào làm. Tôi muốn rút kinh nghiệm từ bất cứ sai sót nào mà có thể tôi đã phạm phải. Thẳng thắn mà nói, ông/bà có thể cho tôi biết tại sao tôi lại không được nhận vào làm và tôi có thể làm gì khác đi để thể hiện mình là một ứng viên sáng giá không?

Điều người phỏng vấn muốn nói: Tôi rất cảm phục việc anh/chị đã gọi điện tới như thế này. Anh/chị phải dũng cảm lắm mới hỏi về những điều như vậy. Thực tế là anh/chị đã tự làm hỏng hình ảnh bản thân bằng một số cách mà anh/chị có thể dễ dàng khắc phục, sửa chữa. Anh/chị có hai từ sai lỗi chính tả trong sơ yếu lý lịch của mình và việc anh/chị chọn đi dép xăng đan chứ không phải là đi giày tới cuộc phỏng

vấn đã khiến một vài người trong số chúng tôi băn khoăn về phẩm chất chuyên môn của anh/chị.

Điều người phỏng vấn thực tế nói ra: Tôi đánh giá cao việc anh/chị gọi điện tới, và chúng tôi rất ấn tượng với những phẩm chất của anh/chị, nhưng sự thực đơn giản là ứng viên được chọn là một người có nhiều kinh nghiệm hơn anh/chị trong lĩnh vực quan trọng nhất đối với chúng tôi. Chúc anh/chị may mắn trong quá trình tìm việc làm của mình.

Trừ phi bạn có mối quan hệ cá nhân với người quản lý trực tiếp tuyển dụng, việc nhận được những ý kiến phản hồi trung thực về quá trình tuyển chọn ứng viên gần như là điều không thể. Và thật trớ trêu là, bạn càng cần những thông tin phản hồi trung thực bao nhiêu - càng có những điều bạn thực sự có thể làm - thì bạn sẽ càng có ít cơ hội nhận được ý kiến phản hồi. Đó là vì rất ít những người chuyên nghiệp trong lĩnh vực nguồn nhân lực lại muốn làm rõ những lý do chủ quan mà một ứng viên được chọn còn những ứng viên khác thì không.

Người phụ trách nhân sự có thể cố gắng tỏ ra đôi chút trung thực hơn về các tiêu chuẩn khách quan. Chúng ta hãy nói rằng bạn đã mất cơ hội làm công việc này vì nó đòi hỏi 5 năm kinh nghiệm về C^{++} và bạn chỉ có 2 năm kinh nghiệm thôi. Họ có thể nói với bạn điều đó. Nếu công việc này đòi hỏi phải có bằng lái xe thương mại và bạn lại không có, thì họ sẽ nói với bạn điều đó. Nếu công việc đòi hỏi chứng chỉ Microsoft và bạn lại không có, thì họ sẽ nói với bạn điều đó. Nhưng có thể bạn đã biết tất cả những điều đó rồi. Nếu bạn bị từ chối vì bất cứ lý do chủ quan nào thì hãy quên nó đi.

Đây là lúc một trung gian tuyển dụng có thể sẽ rất có ích. Không ai lại thích trực tiếp cung cấp tin xấu cho một ứng viên cả. Nhưng nếu người phỏng vấn biết người thực sự tuyển dụng bạn sẵn sàng nói với ứng viên rằng họ sẽ không nhận ứng viên vào làm, thì người phỏng vấn có thể sẵn sàng kể sự thật hơn. Susan Trainer nhớ rằng một ứng viên có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí quản lý bệnh viện đã bị từ chối vào làm một công việc mà anh ta có nhiều chuyên môn. Khi bà hỏi tại sao lại như vậy thì người phỏng vấn của bệnh viện tiết lộ rằng ứng viên này yêu cầu được hút thuốc trong buổi phỏng vấn. Rõ ràng là người phỏng vấn lẽ ra sẽ không trực tiếp tiết lộ điều quan trọng này với ứng viên. Sau đó, Trainer đã phải làm một việc không mấy ai muốn làm là nói lại điều đó với ứng viên, buộc anh ta phải đối mặt với cái giá mà anh ta phải trả cho việc nghiện thuốc lá của mình. Nhưng ứng viên đó đã rút kinh nghiệm, kiểm soát được tình trạng nghiện thuốc lá của mình, và nhanh chóng có một vị trí công việc được trả lương cao.

Đôi khi, tính chủ quan của những người quản lý trực tiếp tuyển dụng có thể không hợp lý. Jason Rodd, Cố vấn cao cấp của Công ty TMP Worldwide, tại Tampa, Florida, nhớ lại lúc cùng làm việc với một người quản lý. Người quản lý này đã từ chối một ứng viên có trình độ chuyên môn toàn diện vì, nào, chúng ta hãy cùng nghe Rodd kể lại nhé:

Tôi không thể hiểu tại sao cô ấy lại bị từ chối vì cô ấy chỉ cần nhắm mắt cũng có thể làm được công việc này. Sau một hồi tìm lý do, cuối cùng, người quản lý này nói với tôi rằng lý do từ chối là vì ứng viên đã đeo một chiếc cài áo hình con rùa trên bộ vét của mình. Hóa ra là ông ta không thích rùa và băn khoăn về phẩm chất chuyên môn của cô ấy vì cô ấy đã mang hình con rùa tới buổi phỏng vấn. Chẳng có cách nào mà ứng viên này đáng lẽ sẽ trực tiếp nhận được thông tin phản hồi đó. Thỉnh thoảng, tôi kể với các ứng viên câu chuyện này vì tôi muốn họ biết rằng chính những điều nhỏ nhặt cũng có thể đánh bật bạn ra khỏi vòng cuối cuộc chơi.

Vượt qua những câu nói hình thức

Có một cách để đi thẳng vào thực tế, vượt qua những câu nói hình thức rườm rà, nhưng đó quả là một liều thuốc khá mạnh và không phải lúc nào cũng mang lại hiệu quả. Đương nhiên là bạn gần như cũng chẳng mất gì khi làm như vậy. Cá nhân tôi đã thành công với chiến lược này, vì thế tôi biết là nó có thể đem lại hiệu quả. Sau khi bị từ chối vào một vị trí công việc và thực sự là bạn chẳng biết tại sao lại như thế, hãy gọi điện cho người phỏng vấn. Bạn có thể nói như sau:

Cám ơn ông/bà đã nhận điện thoại của tôi. Tôi đã nhận được lá thư của ông/bà nói rằng ông/bà sẽ không nhận tôi vào làm việc và tôi chấp nhận quyết định đó. Tôi chỉ cần cải thiện các kỹ năng phỏng vấn của mình và tôi đề nghị được ông/bà giúp đỡ. Tôi mong ông/bà sẽ hết sức trung thực về năng lực của tôi và về những điều lẽ ra tôi có thể làm tốt hơn. Tôi có thể hứa với ông/bà ba điều. Tôi hứa là tôi sẽ không ngắt lời ông/bà. Tôi hứa là tôi sẽ không biện minh cho bản thân. Và tôi hứa là tôi sẽ không liên lạc với ông/bà hoặc công ty ông/bà trong vòng 1 năm. Ông/bà sẽ sẵn lòng giúp tôi chứ?

Lời yêu cầu cuối cùng đó rất quan trọng. Nó đi thẳng vào mong muốn của hầu hết các nhân viên phụ trách nhân sự là muốn tỏ ra là người muốn giúp đỡ, hỗ trợ người khác.

Rich Franklin, giám đốc bộ phận nguồn nhân lực của Công ty KnowledgePoint tại Petaluma, California cho biết: “Tôi hoàn toàn bị gây ấn tượng khi một ứng viên nói với tôi như thế”. Cũng như nhiều nhân viên thuộc bộ phận nguồn nhân lực khác,

Franklin là một nhà sư phạm. Ông nói thêm: “Đây là một anh chàng muốn học hỏi. Nếu một nhân viên phụ trách nhân sự là người tốt bụng, họ sẽ tận dụng ngay cơ hội này để giúp đỡ ứng viên”.

Chìa khóa dẫn tới thành công của phương pháp này là tạo cho nhà tuyển dụng sự thoải mái đủ để ông/bà ta mong muốn cư xử thành thực với bạn thay vì cảm thấy miễn cưỡng vì lo ngại gặp rắc rối. Phần lớn những người phỏng vấn khi phải từ chối ứng viên đều lo ngại ba điều: phải tranh luận, phải lắng nghe một câu chuyện đau lòng thảm thiết, hay một kẻ phá rối có thể sẽ kiện tụng họ. Là một ứng viên đi xin việc bị từ chối, bước đầu tiên là bạn phải khẳng định rằng mình chấp nhận quyết định của người phỏng vấn và sẽ không cố khẩn khoản van xin gì ông/bà ta. Ba lời hứa trên đây được đưa ra nhằm ngăn cản, chống lại những nỗi lo ngại của người phỏng vấn: Lời hứa rằng bạn sẽ không liên lạc với người phỏng vấn là lời hứa mấu chốt. Điều đó cũng có nghĩa là có một cam kết nho nhỏ rằng bạn sẽ không dùng những điều mà người phỏng vấn nói với bạn để quay lại trả đũa ông/bà ta. Đừng quên rằng công ty vẫn có thể thoải mái liên hệ với bạn.

Nếu bạn định thử dùng chiến lược này thì tôi chỉ đề nghị bạn một điều: Hãy giữ lời. Nếu bạn hứa không ngắt lời thì đừng nói ra những điều mình nghĩ và đừng ngắt lời người khác. Nếu bạn hứa không biện minh cho bản thân thì hãy giữ lời hứa đấy nhé. Điều này sẽ không dễ dàng đâu. Rất ít người trong số chúng ta có khả năng lắng nghe những lời phê bình mà không cố giải thích hoặc thanh minh. Chỉ được lắng nghe và nói cám ơn thôi. Hãy ghi nhớ những gì bạn học hỏi được và lần sau hãy chuẩn bị và trả lời phỏng vấn tốt hơn nhé.

Mở rộng biên giới hoạt động
của nhà tuyển dụng

Hãy tiếp tục với việc gửi một lá thư cám ơn dù cho bạn có được nhận vào làm việc hay không. Bạn sẽ ngạc nhiên rằng thực tế rất ít ứng viên tiến hành bước đi đơn giản này. Hầu hết những nhà tuyển dụng đều nói với người xin việc bị từ chối rằng họ sẽ lưu giữ sơ yếu lý lịch của những người này, nhưng thực tế, chỉ một vài nhà tuyển dụng làm như vậy. Nhưng nếu bạn gửi một lá thư nói rằng bạn chấp nhận quyết định của nhà tuyển dụng và gợi ý rằng bạn rất muốn công ty sẽ cân nhắc trường hợp của bạn nếu có công việc nào khác phù hợp hơn cần tuyển người, cơ hội dành cho bạn sẽ nhiều hơn khi nhà tuyển dụng có kế hoạch cho lần tuyển sau.

Ngoài lá thư cám ơn, hãy đặc biệt gửi lời cám ơn tới nhà tuyển dụng vì đã phỏng vấn bạn. Bạn có thể mở rộng phạm vi tìm kiếm của nhà tuyển dụng - và có thể tỏ ý hàm

ơn họ - bằng cách thực hiện một hoặc vài trong số các bước sau:

· Nếu bạn biết thì hãy giới thiệu một ứng viên khác phù hợp với công việc.

· Nếu bạn có thể giới thiệu những mối quan hệ khác mà bạn biết, ví dụ như một người bán hàng giỏi, thì hãy giới thiệu cho họ.

· Nếu bạn biết một trang web mới hay một công ty giới thiệu việc làm mới thì hãy báo cho nhà tuyển dụng.

· Hãy gửi một bài báo hoặc một đường dẫn trực tuyến mà bạn nghĩ là nhà tuyển dụng có thể sẽ thấy có ích.

· Nếu không còn điều gì nữa, hãy hỏi xem liệu bạn có thể làm gì giúp nhà tuyển dụng hoặc công ty của ông/bà ta nữa không.

Hãy nhớ rằng, có một tầm nhìn xa là quan trọng, nhưng điều đó không đưa bạn tới đâu nếu bạn không kết hợp tầm nhìn với hành động và với một thái độ học hỏi. Hãy lắng nghe nhiều hơn nói và mọi sự mạo hiểm đều ra hoa kết trái. Chúc bạn may mắn trong quá trình tìm việc làm của mình.

10 mẹo cuối cùng để đặt ra
những câu hỏi có sức mạnh

1. Tìm hiểu trước về công ty tuyển dụng.

2. Viết ra ít nhất bốn câu hỏi trước buổi phỏng vấn.

3. Lắng nghe nhiều gấp đôi khi nói ra.

4. Đừng đặt câu hỏi nếu bạn không chắc chắn là câu trả lời sẽ làm cho bạn có vẻ là một người thực sự quan tâm tới công việc, thông minh, có trình độ chuyên môn, và muốn nhận được công việc đó.

5. Đừng bao giờ bắt đầu bằng những câu hỏi “thế còn tôi thì sao?”

6. Ghi chép, sử dụng một cuốn sổ trông có vẻ chuyên nghiệp và một cái bút.

7. Đừng ngắt lời người khác.

8. Đừng tranh cãi.

9. Thẳng thắn đề nghị được nhận vào làm việc.

10. Tắt chuông điện thoại di động hoặc máy nhắn tin trong quá trình phỏng vấn.

DANH MỤC CÂU HỎI

201 CÂU HỎI HAY TRONG CÁC CUỘC PHỎNG VẤN

Chương 6

6-1

Làm thế nào ông biết về tôi?

6-2

Đây là công việc ông làm đại lý tuyển dụng theo kiểu trả sau hay trả trước?

6-3

Ông đang làm việc với người phụ trách nhân sự của khách hàng hay ông liên hệ trực tiếp với người quản lý?

6-4

Ông đã làm việc với công ty/khách hàng này bao lâu rồi?

6-5

Cá nhân ông đã giới thiệu bao nhiêu ứng viên cho công ty khách hàng này rồi?

6-6

Hãy kể cho tôi biết tại sao ông lại chọn nghề tuyển dụng?

6-7

Đến khi nào tôi mới được biết tên công ty khách hàng?

6-8

Có thể cho tôi một bản mô tả công việc cụ thể hay không?

6-9

Địa điểm làm việc ở đâu?

6-10

Trụ sở chính của công ty này ở đâu?

6-11

Công việc này đòi hỏi tôi phải báo cáo với ai? Chịu trách nhiệm trước ai?

6-12

Ông có thể cho tôi biết tác phong quản lý của người lãnh đạo điều hành tôi không?

6-13

Tại sao vị trí công việc này còn để ngỏ?

6-14

Điều gì xảy ra với người trước đây giữ chức vụ này?

6-15

Đây có phải là vị trí công việc mới hay không?

6-16

Vị trí này để ngỏ bao lâu rồi?

6-17

Ông bắt đầu tìm kiếm nhân sự cho hợp đồng này từ bao lâu rồi?

6-18

Mức lương công việc này là bao nhiêu?

6-19

Tôi có phải tính đến những khoản giới hạn về lương hay bồi thường nào không?

6-20

Ông có thể cho tôi biết qua về người sẽ phỏng vấn tôi hay không?

6-21

Hãy cho tôi biết vị trí, chức vụ và tác phong quản lý của người phỏng vấn tiếp theo của tôi?

6-22

Ai sẽ là người đưa ra quyết định tuyển dụng cuối cùng?

6-23

Sau khi ông giới thiệu lý lịch của tôi, khi nào tôi sẽ nhận được thông tin về tình trạng của công việc đó?

6-24

Ông có thể mô tả chi tiết phương thức công ty cân bằng các vấn đề giữa công việc và đời sống cá nhân không?

6-25

Những điều gì vi phạm đến văn hóa công ty trong cuộc phỏng vấn?

Chương 7

7-1

Vì sao ông/bà thích làm việc trong công ty này?

7-2

Công ty này có điều gì thu hút ông/bà?

7-3

Ông/bà có thể mô tả môi trường công việc ở đây hay không?

7-4

Ông/bà có thể mô tả đôi chút về phương châm hoạt động của công ty hay không?

7-5

Theo ông/bà điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì?

7-6

Ông/bà có thể nói rõ hơn về trách nhiệm thường ngày của tôi hay không?

7-7

Ông/bà tìm kiếm nhân sự cho vị trí này lâu chưa?

7-8

So với những ứng viên khác mà ông/bà đã phỏng vấn thì các kỹ năng của tôi thế nào?

7-9

Thực sự tôi rất mong muốn được gặp gỡ ông/bà và nhóm làm việc của ông/bà, và tôi rất hứng thú với công việc này. Tôi cho rằng khả năng và kinh nghiệm của tôi rất phù hợp với vị trí này. Vậy bước tiếp theo của quá trình phỏng vấn là gì?

7-10

Trước khi tôi ra về, ông/bà có còn gì muốn hỏi thêm về khả năng làm việc của tôi nữa không?

7-11

Theo ông/bà công ty mong muốn nhân viên của mình đóng góp điều gì nhất?

7-12

Trong công ty có cấu trúc cấp bậc rõ ràng hay không?

7-13

Tôi có triển vọng được thăng tiến hay không? Nếu làm tốt công việc thì tôi sẽ được thăng chức vụ gì?

7-14

Giả sử tôi được nhận vào làm và trong một thời gian tôi làm việc tốt thì liệu tôi có thêm cơ hội thăng tiến không?

7-15

Có phải những người thành công nhất trong công ty đều xuất phát từ một bộ phận nào đó trong công ty như bộ phận bán hàng hoặc bộ phận kỹ thuật, hay là những người tiêu biểu được đề bạt từ một bộ phận nào đó giữa các bộ phận chức năng?

7-16

Tôi biết rằng công ty quyết định tuyển dụng nhân sự cho vị trí này từ ngoài công ty. Vậy công ty đã cân nhắc như thế nào giữa việc tuyển người ngoài và việc cất nhắc người trong công ty?

7-17

Vị trí này liên quan đến mục tiêu chung như thế nào?

7-18

Ông sẽ khuyên một người ở vị trí của tôi điều gì?

7-19

Ông/bà vào nghề này như thế nào?

7-20

Vấn đề chính trong vị trí/bộ phận này mà hiện giờ chúng ta phải đối mặt là gì?

7-21

Ông/bà có thể cho tôi một văn bản chính thức mô tả công việc này hay không? Tôi rất

muốn xem lại thật kỹ những hoạt động chính và yêu cầu kết quả như thế nào.

7-22

Công việc này có thường dẫn đến các vị trí nào khác trong công ty hay không? Nếu có thì là các vị trí nào?

7-23

Anh có thể nói chút ít về những người mà tôi sẽ phải làm việc thường xuyên nhất hay không?

7-24

Theo tôi hiểu về vị trí này thì chức vụ là _____, trách nhiệm của tôi là _________, và bộ phận tôi làm việc là bộ phận ________. Tôi sẽ chịu trách nhiệm trực tiếp với __________. Như vậy có đúng không?

7-25

Ông/bà có thể nói đôi chút về cam kết của công ty đối với việc tạo cơ hội bình đẳng và đa dạng cho mọi người?

7-26

Những người giỏi nhất trong công ty là ai, và làm thế nào họ xác lập được vị trí đó?

7-27

Cấp dưới xưng hô với các vị lãnh đạo cấp cao trong công ty như thế nào?

7-28

Ông/bà có thể nói gì về tác phong quản lý hiện thời?

7-29

Nếu được nhận vào làm, công việc đầu tiên của tôi là gì?

7-30

Công ty có tuyên bố về tôn chỉ kinh doanh của công ty không? Tôi có thể xem qua được không?

Chương 8

8-1

Người được tuyển cần có kỹ năng đặc biệt gì để giúp đỡ cho ông?

8-2

Vấn đề gì khiến ông phải trăn trở suốt đêm?

8-3

Nhân viên mới sẽ làm được điều gì có ích và gây ngạc nhiên trong 90 ngày đầu tiên?

8-4

Lãnh đạo công ty đánh giá bộ phận này như thế nào?

8-5

Theo ông đâu là cơ hội tốt nhất để thực hiện cải tiến mà tôi có thể tham gia?

8-6

Ba mục tiêu quan trọng nhất của Công ty là gì?

8-7

Theo ông, vị trí này có tác động thế nào đối với việc đạt được những mục tiêu trên?

8-8

Điều gì thu hút để ông làm việc cho công ty này?

8-9

Ông thấy thích thú nhất điều gì khi làm việc ở đây?

8-10

Những kinh nghiệm ông đã trải qua khiến ông ngạc nhiên và thất vọng như thế nào?

8-11

Trách nhiệm hàng ngày của tôi sẽ là gì?

8-12

Ông có thể giải thích về cơ cấu tổ chức của công ty hay không?

8-13

Kế hoạch 5 năm tới của công ty là gì, và bộ phận này liên quan như thế nào đến kế hoạch đó?

8-14

Liệu chúng ta có mở rộng hoặc đưa ra một sản phẩm hay dịch vụ mới nào mà tôi cần biết hay không?

8-15

Những kỹ năng hay khả năng ông thấy cần thiết để thành công trong công việc này là gì?

8-16

Nếu được tuyển vào vị trí này, tôi sẽ phải đối mặt với những thử thách nào?

8-17

Trong công việc này, mối quan tâm lớn nhất hiện giờ của ông là gì?

8-18

Ông muốn phần công việc nào tiến triển nhất?

8-19

Chính sách của công ty trong việc tham dự các chuyên đề nghiên cứu, hội thảo, và các

cơ hội đào tạo khác?

8-20

Bộ phận này hoạt động với ngân quỹ từ đâu?

8-21

Tôi có thể tham dự vào uỷ ban và đội ngũ chuyên trách nào?

8-22

Trách nhiệm và hoạt động lãnh đạo của tôi sẽ được đánh giá thế nào? Do ai đánh giá?

8-23

Trong bộ phận này có điểm yếu nào mà ông đặc biệt mong muốn cải tiến hay không?

8-24

Mục tiêu của bộ phận này là gì? Có liên quan thế nào đến mục tiêu của công ty?

8-25

Điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì so với đối thủ cạnh tranh (kể tên một vài công ty)?

8-26

Cơ cấu báo cáo ở đây hoạt động thế nào? Phương tiện giao tiếp chủ yếu là gì?

8-27

Mục tiêu cần đạt được trong 6 tháng tới là gì?

8-28

Ông có thể đưa ra cho tôi ví dụ về một ngày làm việc điển hình và khối lượng công việc lý tưởng cũng như những yêu cầu đặc biệt mà công việc đòi hỏi không?

8-29

Đây là vị trí mới. Vì sao lại cần có vị trí này?

8-30

Ông muốn thấy những phần việc nào tiến bộ, nếu xét tới nhân viên trực tiếp chịu trách nhiệm công việc này?

8-31

Từ tất cả những điều tôi thấy, tôi thực sự muốn được làm việc ở đây, và tôi tin là mình sẽ có những đóng góp đáng kể cho công ty. Bước tiếp theo trong quá trình chọn lọc này là gì?

8-32

Vị trí này đóng góp gì cho những mục tiêu, năng suất hay lợi nhuận của công ty?

8-33

Chủ đề hay vấn đề kinh doanh gây áp lực nhiều nhất gần đây là gì?

8-34

Tôi có thể biết về hoạt động của một người trước đây từng gặt hái thành công ở vị trí này không?

8-35

Tôi có thể biết về hoạt động một người trước đây làm việc ở vị trí này không hiệu quả lắm được không?

8-36

Ông có thể kể sơ qua phong cách quản lý của ông được không?

8-37

Những tính cách quan trọng nhất mà ông tìm kiếm ở cấp dưới là gì?

8-38

Ông muốn cấp dưới cư xử với ông như thế nào?

8-39

Ông đánh giá cao những phẩm chất cá nhân nào nhất?

8-40

Ông có thể cho tôi biết phong cách quản lý tiêu biểu của ông và nhân viên như thế nào là làm việc hợp ý ông nhất?

8-41

Văn hóa doanh nghiệp rất quan trọng, nhưng thường rất khó được xác định cho tới khi có người vi phạm. Nhân viên làm điều gì thì bị coi là vi phạm văn hóa của công ty?

8-42

Ông mô tả thế nào về công ty? Giá trị chủ yếu của công ty là gì? Những thách thức lớn nhất?

8-43

Kinh nghiệm làm việc của ông ở đây như thế nào?

8-44

Nếu tôi được nhận vào công ty, ông muốn tôi kết hợp những gì vào công việc?

8-45

Người ta thường hiểu sai về công ty như thế nào?

8-46

Cân bằng giữa cuộc sống và công việc là điều đáng chú ý không kém gì vấn đề năng suất. Ông có thể nói quan điểm của mình về việc dung hòa mối căng thẳng giữa làm việc và khuyến khích các hoạt động xã hội ngoài cơ quan?

8-47

Công ty ủng hộ và khuyến khích phát triển cá nhân và chuyên môn như thế nào?

8-48

Dạng người như thế nào có vẻ thành công ở đây?

8-49

Mọi công ty đều phải đấu tranh với các hoạt động chính trị trong nội bộ. Đó là một quy luật tự nhiên của cuộc sống vì nó thể hiện những người làm việc cùng nhau. Ông có thể lấy ví dụ cho thấy chính trị có ảnh hưởng thế nào đến công ty này?

8-50

Còn điều gì tôi chưa biết về công ty và còn điều gì tôi vẫn cần biết nữa không?

8-51

Tôi rất mừng khi biết rằng làm việc theo nhóm rất được quan tâm. Nhưng việc đánh giá hoạt động của nhóm có thể rất khó khăn. Vậy công ty đánh giá hoạt động của nhóm như thế nào? Ví dụ, công ty có sử dụng chương trình quay vòng vốn 360 độ không?

8-52

Các mục tiêu tài chính hàng đầu của công ty là gì và hoạt động theo phương thức nào?

8-53

Nguyên tắc hoặc phương pháp hoạt động nào được dùng để giám sát quá trình lên kế hoạch và kết quả?

8-54

Những mục tiêu này đồng nhất với tất cả các dòng sản phẩm đến mức nào?

8-55

Công ty làm gì để cân bằng giữa hoạt động ngắn hạn và thành công dài hạn?

8-56

Phương thức hoạch định chiến lược (nếu có) nào đang được áp dụng?

38-57

Ông có thể mô tả cơ bản quá trình hoạch định và những quyết định liên quan đến quá trình dự thảo ngân sách được không?

8-58

Ông có thể cho biết thêm về những nhân vật chủ chốt trong công ty tham dự vào quá trình hoạch định được không?

8-59

Công ty thông báo kết quả cho nội bộ công nhân viên bao lâu một lần và dưới hình thức nào?

8-60

Trong những năm gần đây công ty đánh giá và khen thưởng những thành tích xuất sắc như thế nào?

8-61

Những sai lầm trong kế hoạch hoạt động gây ra hậu quả thế nào?

8-62

Thường thì các quyết định liên quan đến ngân sách là do các trụ sở chính đưa ra hay được đưa ra theo kiểu phân tán hơn?

8-63

Tôi rất mừng khi biết mình sẽ là một thành viên trong nhóm. Cho tôi hỏi về cơ cấu khen thưởng cho các nhóm. Công ty có áp dụng việc khen thưởng chính thức theo nhóm không?

8-64

Công ty có đi đầu trong việc áp dụng công nghệ thông tin không, hay thường để các công ty khác thử nghiệm trước còn mình sẽ áp dụng các phiên bản cải tiến hơn?

8-65

Công ty sẽ làm gì để thống lĩnh thị trường?

8-66

Tài sản đáng giá nhất của công ty là kiến thức. Công ty đã sử dụng các công cụ quản trị kiến thức ở mức độ nào?

8-67

Tôi rất hài lòng trước những gì ông nói về chiến lược nhãn hiệu của công ty. Chiến lược này phù hợp với tổng thể chiến lược marketing hỗn hợp như thế nào?

8-68

Vị trí này đóng góp gì cho mục tiêu, hiệu quả và lợi nhuận của công ty?

8-69

Theo (đưa ra một nguồn nào đó), đối thủ cạnh tranh chính của ông, công ty X, là nơi bán hàng chạy nhất. Sản phẩm của họ có gì tốt hơn của chúng ta?

8-70

Tạp chí *Business Week* xếp công ty ta đứng thứ hai trong ngành. Vị trí này có thay đổi gì so với vài năm trước không?

8-71

Những nhân viên như tôi trong công ty có thể tiếp cận với Giám đốc điều hành không?

8-72

Giám đốc điều hành có công khai địa chỉ email không?

8-73

Tôi biết rằng có thể dễ dàng tiếp cận Giám đốc điều hành. Liệu khi tiếp cận ông ấy, tôi có phải tuân theo những luật lệ căn bản nào không?

8-74

Trong báo cáo thường niên có nhắc tới việc phát triển nhân sự là một phương thức đánh giá cấp điều hành. Tôi sẽ được đào tạo theo hình thức nào?

8-75

Bộ phận này có phải là một nơi mang lại lợi nhuận không?

8-76

Ông có thể cho tôi biết thêm về những người cấp dưới của tôi được không?

8-77

Có đồng nghiệp hay nhân viên nào trước đây từng gây rắc rối không?

8-78

Chuyện gì đã xảy ra với người tiền nhiệm của tôi?

8-79

Người tiền nhiệm của tôi bị sa thải? Ông rút ra kinh nghiệm gì từ việc đó? Ông làm thế nào để tránh những trục trặc như vậy?

8-80

Người tiền nhiệm của tôi được đề bạt? Tôi rất mừng khi biết như vậy. Tôi có thể nói chuyện với anh/cô ta hay không?

8-81

Phương châm phục vụ khách hàng của công ty là gì?

8-82

Ông có thể kể cho tôi nghe về thời gian mà nhóm/công ty tiến hành công việc theo một phương pháp khác thường và đã thành công không?

8-83

Những công ty thành công nhất đều dựa vào dữ liệu phong phú về khách hàng để cung cấp nội dung và dịch vụ cá nhân. Công ty làm gì để cá nhân hóa các đề nghị?

8-84

Khách hàng đều mong muốn các công ty bảo vệ dữ liệu của họ. Công ty có công tác bảo mật cho trang web riêng không, và công ty làm thế nào để cân bằng xu hướng cá nhân hóa liên tục tăng trong khi đang nảy sinh các vấn đề về bảo mật?

8-85

Nhân viên có những quyền gì? Nhân viên của ông có thể dùng bao nhiêu tiền nhằm thỏa mãn một khách hàng hoặc sử dụng bao nhiêu tiền nhằm xử lý công việc?

8-86

Tôi có thường xuyên được tiếp xúc trực tiếp với những khách hàng thực sự không?

8-87

Những yếu tố nào sẽ chứng minh cho ông thấy rằng nhận tôi vào làm là quyết định đúng đắn?

8-88

Ông hãy kể sơ qua về doanh số, quy mô, số lượng nhân viên và vị thế trong ngành kinh doanh của công ty mà ông muốn để lại cho người kế nhiệm của mình?

8-89

Ông có từng nghĩ đến mức độ ảnh hưởng về mặt chiến lược hoặc điều hành mà ông muốn ở những người kế nhiệm mình cho tới khi một trong số họ sẵn sàng để đảm nhận vai trò giám đốc hoạt động (sản xuất) hoặc giám đốc điều hành hay không?

8-90

Nếu vì một lý do nào đó mà ông không thể đảm nhận chức vụ giám đốc điều hành, ông sẽ muốn công ty được điều hành như thế nào? Liệu có phải những người kế nhiệm của ông sẽ biết, hiểu và đồng tình hay không? Và phương thức điều hành sẽ được thể hiện trên văn bản chứ?

8-91

Để công việc thành công - điều mà cả hai bên cùng mong muốn - chúng ta cần chắc chắn rằng chúng ta có một số điểm chung trong phong cách làm việc. Làm thế nào để xác định được điều đó, và rồi chúng ta sẽ hành động như thế nào để xây dựng mối quan hệ đó?

8-92

Nếu ông và tôi theo đuổi những phương châm khác nhau, ông sẽ làm thế nào để khắc phục?

Chương 9

9-1

Liệu tôi có thể xem bản miêu tả công việc được không? Trách nhiệm quan trọng nhất của công việc này là gì?

9-2

Mỗi lĩnh vực trách nhiệm nên được dành bao nhiêu thời gian?

9-3

Những dự án ban đầu mà tôi sẽ phải giải quyết là gì?

9-4

Tôi có quyền hạn gì trong việc sử dụng ngân sách/chi tiêu của mình?

9-5

Công ty đang mong muốn sẽ thực hiện được điều gì, và tôi sẽ có vai trò gì trong những kế hoạch đó?

9-6

Giả sử rằng tôi đã hoàn thành tốt công việc được giao, liệu tôi sẽ phải làm việc cho bộ phận nào khác của công ty nữa không?

9-7

Ông/bà có thể miêu tả phong cách quản lý của công ty được không?

9-8

Ông/bà có thể chỉ cho tôi hoặc phác thảo cho tôi thấy sơ đồ tổ chức của công ty được không?

9-9

Bộ phận công nghệ thông tin (IT) hay kinh doanh sẽ giao việc cho tôi?

9-10

Các chuyên gia phát triển (phần mềm) thường tiếp xúc ít hay nhiều với các đơn vị kinh doanh?

9-11

Công ty có chính sách sử dụng mạng nào không? Tôi có thể xem được không?

9-12

Trưởng bộ phận thông tin hay giám đốc công nghệ phải báo cáo công việc cho ai?

9-13

Bộ phận/công ty phải đối mặt với những thách thức lớn nhất về mặt công nghệ nào?

9-14

Theo truyền thống thì các công ty thường sử dụng công nghệ thông tin để giảm các khoản chi phí quan trọng. Nhưng tôi quan tâm tới việc sử dụng công nghệ thông tin để chớp lấy các cơ hội hàng đầu, chẳng hạn như tạo ra các sản phẩm mới và xác định những thị trường mới. Ông/bà có thể nói công nghệ thông tin được sử dụng như thế nào trong công ty nhằm tạo ra giá trị hàng đầu hay không?

9-15

Những chiến lược thử nghiệm phần mềm có hoạch định nào mà ông/bà thấy hiệu quả

tại công ty?

9-16

Công ty có Ủy ban thẩm định công nghệ thông tin không?

9-17

Công ty ông/bà có quy trình phát triển/quản lý sự thay đổi được quy định rõ ràng không, hay quy trình đó là không chính thức?

9-18

Sau nhiều tháng làm việc liên tục, tinh thần của các nhân viên công nghệ thông tin có thể suy giảm. Vậy những phần thưởng nào mà ông/bà cho là hiệu quả trong việc công nhận và xét thưởng cho những phần việc ngoài giờ đặc biệt đó?

9-19

Cơ cấu hoa hồng của công ty như thế nào, và tiềm năng thu nhập của tôi trong 1, 3, 5 hay 10 năm nữa ra sao?

9-20

Tôi có thể biết về thang bậc lương cho nhân viên bán hàng/tiếp thị trong công ty được không? Mức cao nhất, mức thấp nhất và mức trung bình?

9-21

Bao nhiêu phần trăm trong số các nhân viên bán hàng đạt được chỉ tiêu?

9-22

Bao nhiêu phần trăm số nhân viên hiện tại vượt mức và chưa đạt mục tiêu đã đề ra của mình?

9-23

Ông/bà có thể miêu tả kết quả hoạt động của đội ngũ bán hàng được không?

Chương 10

10-1

Nếu tôi thành công trong chức vụ này sau sáu tháng, tôi sẽ phải làm công việc gì tiếp theo?

10-2

Ông/bà có dự kiến là công việc này sẽ đòi hỏi khối lượng đáng kể thời gian làm việc quá giờ hoặc làm việc cả vào những ngày nghỉ cuối tuần hay không?

10-3

Tôi biết trong 2 năm qua công ty đã phải trải qua vài lần ngừng sản xuất. Anh có thể nói lại cho tôi biết vì sao phải làm vậy không?

10-4

Công ty xử lý các đợt giảm biên chế như thế nào về khía cạnh thông báo, gián đoạn công việc, các dịch vụ bị dừng cung cấp, v.v...?

10-5

Công ty có những biện pháp chính thức nào để đánh giá và khen thưởng những kết quả làm việc thêm giờ không?

10-6

Ba mục tiêu kinh doanh quan trọng hàng đầu của công ty đã được truyền đạt hiệu quả như thế nào?

10-7

Tôi là một nhân viên làm việc chăm chỉ. Tôi mong muốn được làm việc với những nhân viên chăm chỉ khác. Liệu mức độ cố gắng của các nhân viên ở đây có làm cho tôi cảm thấy phù hợp với mình không?

10-8

Chiến lược đào tạo của công ty có liên quan chặt chẽ với các mục tiêu kinh doanh trọng tâm của công ty hay không?

10-9

Công ty ông/bà làm thế nào để công nhận một công việc đã được thực hiện tốt?

10-10

Lần cuối cùng ông/bà khen thưởng một nhân viên cấp dưới vì những nỗ lực của anh/chị ta là khi nào? Ông/bà đã tuyên dương nhân viên đó như thế nào?

10-11

Công ty rút ra kinh nghiệm gì từ một nỗ lực lớn trong công việc nhưng không mang lại kết quả như đã mong đợi?

10-12

Tôi được quyền tự quyết định các mục tiêu và thời hạn công việc của mình ở mức nào?

10-13

Vị trí công việc này đã tồn tại ở tổ chức bao lâu rồi? Phạm vi thẩm quyền của vị trí này gần đây có thay đổi gì không?

10-14

Những thách thức lớn nhất tôi sẽ gặp phải ở chức vụ này khi thực hiện các công việc của mình là gì?

10-15

Có phải phần việc của tôi chỉ giới hạn trong bản miêu tả công việc, hay tôi sẽ thực hiện cả những nhiệm vụ nằm ngoài phạm vi công việc đã được miêu tả?

Chương 11

11-1

Hiện giờ ông/bà quan tâm đến tôi ở mức độ nào?

11-2

Ông/bà có bất cứ điều gì thắc mắc về năng lực làm việc và khả năng phù hợp với công việc này của tôi không?

11-3

Có bất cứ điều gì cản trở chúng ta đi tới thỏa thuận về công việc hay không?

11-4

Ông/bà có bất cứ điều gì thắc mắc về kinh nghiệm, trình độ học vấn và kỹ năng của tôi không?

11-5

So với những ứng viên khác mà ông/bà đã phỏng vấn thì ông/bà thấy tôi thế nào?

11-6

Xin ông/bà vui lòng miêu tả ứng viên lý tưởng của mình. Năng lực, trình độ chuyên môn của tôi có gì thiếu sót so với mẫu hình ứng viên lý tưởng đó?

11-7

Điều gì tôi có thể nói thêm để ông/bà hiểu rõ hơn về năng lực, khả năng chuyên môn và sự thích hợp với vị trí công việc này của tôi không?

11-8

Có bất kỳ lĩnh vực nào mà ông/bà cảm thấy tôi còn chưa đáp ứng được những yêu cầu của ông/bà hay không?

11-9

Ông/bà có thể cho tôi biết bất cứ thông tin phản hồi nào để trong tương lai, tôi sẽ được công ty quan tâm hơn, hoặc tôi sẽ có lợi thế hơn trong lần phỏng vấn xin việc sau được không?

11-10

Có bất cứ điều gì mà ông/bà cần biết về tôi để hiểu được đầy đủ hơn về năng lực hay trình độ chuyên môn của tôi không?

Chương 12

12-1

Có điều gì đó về mặt cá nhân hay chuyên môn mà ông/bà cho là sẽ cản trở tôi đóng góp sức mình trong vị trí công việc này không?

12-2

Thưa ông/bà, việc tìm kiếm ứng viên của ông/bà đã kết thúc rồi. Ông/bà sẽ không tìm được ai có khả năng chuyên môn hơn tôi để làm công việc này đâu. Nếu tôi là ông/bà thì tôi sẽ hủy bỏ tất cả những cuộc phỏng vấn khác và đề nghị tôi vào làm việc.

12-3

Thưa ông/bà, tôi sẽ không giữ điều này trong lòng nữa. Tôi thực sự muốn làm công việc này, và tôi biết là tôi sẽ đảm nhiệm công việc này rất tuyệt vời.

12-4

Cho tới khi tôi nhận được tin của ông/bà, tôi nên tìm hiểu, xem xét những khía cạnh riêng nào của công việc này và của buổi phỏng vấn này?

12-5

Tôi biết là tôi có thể đáp ứng được những yêu cầu của vị trí này và sẽ có những đóng góp nổi bật. Tôi có thể được nhận vào làm việc chứ?

12-6

Ông/bà sẽ giới thiệu về tôi như thế nào trước Hội đồng tuyển dụng?

12-7

Tôi sẵn sàng ra quyết định căn cứ vào những thông tin tôi có. Có bất cứ điều gì ông/bà còn cần biết để quyết định nhận tôi vào làm việc không?

12-8

Tôi rất thích công việc này, và tôi biết rằng sự chấp nhận của ông/bà là chìa khóa giúp tôi được nhận vào làm việc. Ông/bà có thể chấp nhận tôi vào làm việc không ạ?

12-9

Tôi thấy là dường như ở đây chúng ta rất hợp quan điểm với nhau. Ông/bà nghĩ sao?

12-10

Chúng ta đã trải qua một cuộc trao đổi rất thú vị và hiệu quả. Tôi rất muốn chuyển sang bước tiếp theo.

Chương 13

13-1

Tổng lợi nhuận cận biên của bộ phận mà tôi sẽ làm việc là bao nhiêu? Bộ phận đó tạo ra bao nhiêu phần trăm trong tổng lợi nhuận của công ty? Tỉ lệ phần trăm đó đang tăng hay giảm?

13-2

Sản phẩm chủ lục của công ty là gì? Nó chiếm thị phần bao nhiêu? Tôi sẽ làm việc ở mảng đó chứ?

13-3

Ông/bà có thể cho tôi một vài ví dụ về những mặt mạnh nhất và yếu nhất của văn hóa công ty được không?

13-4

Điều gì khiến công ty ông/bà trở thành một nơi làm việc tuyệt vời? Ông/bà có bằng chứng rõ rệt nào cho thấy (vị trí cấp bậc hay phần

thưởng) công ty là một nơi làm việc tuyệt vời không? Năm tới công ty dự định làm gì để hoạt động hiệu quả hơn?

13-5

Tôi sẽ thấy gì nếu đứng ngoài cửa trước công ty vào lúc 5 giờ chiều? Mọi người sẽ mỉm cười chứ? Mọi người ở lại muộn để làm việc hay rời văn phòng sớm? Mọi người có mang việc về nhà làm không?

13-6

Rất nhiều đối thủ cạnh tranh của công ty ông/bà có những sản phẩm và cả các chương trình nhân sự tuyệt vời nữa. Đâu là nhân tố quyết định giúp cơ hội làm việc với công ty ông/bà trở nên ưu việt hơn? Ông/bà có sẵn sàng đưa ra cho tôi một vài "lời hứa" cụ thể về điều ông/bà sẽ làm để biến điều này trở thành một kinh nghiệm tuyệt vời dành cho tôi nếu tôi chấp nhận vào làm tại vị trí này hay không?

13-7

Ông/bà có thể cho tôi thấy công ty có một lực lượng lao động đa dạng và công ty bỏ qua sự khác biệt cá nhân không? Công ty có các nhóm cơ cấu giống nhau hay các chương trình tương đồng mà tôi có thể thấy có ích không? Công ty có quy định đặc biệt gì về ăn mặc không? Ông/bà có thể lấy cho tôi một ví dụ về một "hành vi thái quá" nào công ty có thể tha thứ, bỏ qua mà các đối thủ cạnh tranh của công ty không thể được không?

13-8

Công ty ông/bà có đưa ra những lợi ích đặc biệt ấn tượng nào không? Công ty có trả lương cao hơn cho các học vị cao cấp không? Công ty có các kỳ nghỉ phép nguyên lương hay không? Có chế độ chăm sóc trẻ không? Có các khoản trang trải cho việc chuyển chỗ ở không? Có các chương trình đào tạo không? Những chế độ này ưu việt hơn so với đối thủ cạnh tranh của công ty ông/bà như thế nào? Việc chia sẻ công việc thì sao? Việc sắp xếp thời gian linh hoạt thì như thế nào? Có được làm việc với công ty qua mạng không? Trong công ty có các phòng tập thể thao không?

13-9

Khi những nhân viên giỏi nhất rời công ty, tại sao họ lại rời bỏ công ty như vậy và họ thường đi đâu?

13-10

Đợt cắt giảm biên chế lớn gần đây nhất là vào lúc nào? Những tiêu chuẩn được sử dụng để chọn ra các nhân viên ở lại tiếp tục làm việc là gì? Công ty dành cho những người nghỉ việc những khoản trợ cấp nào?

13-11

Công ty có chương trình nào để thưởng công một cách có ý nghĩa những cá nhân đã có các sáng chế hay các sản phẩm tuyệt vời không? Công ty có chương trình nào giúp các cá nhân "khởi nghiệp" với công ty hoặc chi nhánh của riêng họ không? Liệu rồi tôi có phải điền vào các hợp đồng thiếu hợp lý không?

13-12

Sẽ phải trải qua bao nhiêu lần phê chuẩn và tốn bao nhiêu thời gian để một ý tưởng dự án trị giá 110.000 đô la Mỹ của tôi được phê duyệt? Năm vừa rồi, con số phần trăm các dự án phát sinh từ ý tưởng của nhân viên trong công việc này được chấp thuận là bao nhiêu?

13-13

Ông/bà (và công ty) sẽ mất bao nhiêu ngày để đưa ra một quyết định về tuyển dụng nhân viên cho vị trí này?

13-14

Ai là người "lạnh lùng" nhất trong nhóm của tôi? Điều gì khiến họ lạnh lùng như vậy? Tôi có thể gặp họ được không? Ai là người làm việc giỏi nhất và tệ nhất trong nhóm, và năm ngoái sự khác nhau về tổng số tiền bồi thường giữa họ là bao nhiêu? Hãy giới thiệu tôi với nhóm và các cá nhân trong nhóm mà tôi sẽ làm việc cùng. Điều gì khiến các đồng nghiệp làm việc gần gũi nhất với tôi trở nên vui vẻ hoặc trở thành những đồng nghiệp tuyệt vời?

13-15

"Kế hoạch đào tạo" mà ông/bà dành cho tôi trong sáu tháng đầu tiên là gì? Những năng lực nào ông/bà nghĩ là hiện nay tôi chưa có và cần phát triển? Tôi có thể học hỏi nhiều nhất từ cá nhân nào trong bộ phận? Anh/chị ta có thể dạy tôi điều gì? Tôi có thể gặp người đó không? Công ty có chương trình cụ thể nào giúp tôi thăng tiến trong sự nghiệp không?

13-16

Giả sử rằng tôi vẫn đang thực hiện công việc của mình, tôi có thể không cần trình diện tại văn phòng bao nhiêu ngày mỗi tuần? Tôi có thể nghỉ một ngày mà không có sự cho phép trước của ông/bà không? Bao nhiêu phần trăm trong số những người đã làm việc tại vị trí này làm việc với công ty qua máy tính? Đã có ai trong nhóm được phép

nghỉ một tháng (không được trả lương) vì lý do riêng tư chưa?

13-17

Ông/bà hãy lấy cho tôi một vài ví dụ về những quyết định tôi có thể đưa ra trong công việc này mà không cần bất cứ sự phê chuẩn nào cả. Ông/bà có thể cho tôi biết tôi sẽ có thể chủ động và quản lý ở mức độ như thế nào trong vị trí này không?

13-18

Ông/bà mong đợi mỗi người trong nhóm sẽ làm việc trung bình bao nhiêu tiếng một tuần? Trên thực tế, mỗi người làm việc trung bình bao nhiêu tiếng? Công ty có các chương trình cuộc sống-công sở để tạo nên sự cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống hay không?

13-19

Hiệu quả làm việc của tôi sẽ được đánh giá như thế nào? Ông/bà sử dụng các tiêu chuẩn hàng đầu nào? Bao nhiêu phần trăm trong số tiền bồi thường của tôi được tính dựa trên hiệu quả làm việc của tôi? Công ty có quy trình nào để nhân viên đánh giá người hướng dẫn trực tiếp của mình không?Nếu tôi làm việc tốt/tồi trong 90 ngày đầu tiên thì cụ thể là ông/bà sẽ để tôi biết điều đó như thế nào? Ông/bà sẽ tiến hành những bước gì để giúp tôi tiến bộ? Ông/bà thi hành kỷ luật với các thành viên trong nhóm như thế nào?

13-20

Ông/bà dự định giao cho tôi nhiệm vụ gì đầu tiên? Nhiệm vụ đó xếp thứ bao nhiêu trong thứ tự ưu tiên của bộ phận? Điều gì biến nhiệm vụ này thành một cơ hội lớn?

13-21

Trong sáu tháng đầu, ông/bà có thể dành cho tôi bao nhiêu tiếng đồng hồ mỗi tuần bàn về công việc này? Bao lâu thì chúng ta sẽ có cuộc họp theo lịch trình?

13-22

Nếu tôi thấy chán công việc của mình, ông/bà sẽ tiến hành những bước cụ thể nào để giúp tôi vượt qua cảm giác nản lòng đó? Nếu ông/bà chán tôi thì sao? Ông/bà có thể lấy ví dụ cho tôi về những gì ông/bà đã làm cho những người khác trong nhóm của

ông/bà hồi năm ngoái để giúp họ vượt qua cảm giác nản lòng như vậy không?

13-23

Đâu là nét đặc biệt của công việc này? Đâu là phần tồi tệ nhất? Và ông/bà sẽ làm gì để tối đa hóa những nét đặc biệt và giảm thiểu những điều tồi tệ? Nếu tôi hỏi người đang giữ chức vụ này về những điều tồi tệ của công việc này, anh/chị ta sẽ nói gì? Tôi có thể nói chuyện với anh/chị ta không?

13-24

Điều gì sẽ khiến môi trường làm việc vật chất của tôi trở thành một nơi vui vẻ có tác dụng khuyến khích tôi dành thời gian tại đó?

13-25

Vai trò của các nhân viên trong những quyết định thuộc bộ phận? Trong quyết định tuyển dụng và đánh giá đồng nghiệp?

13-26

Tôi có thể có cơ hội chứng kiến nhóm làm việc được không? Tôi có thể tham dự một cuộc họp nhóm được không? Tôi có thể quan sát ai đó trong một ngày được không?

13-27

Những vấn đề lớn nhất mà bộ phận này phải đối mặt trong sáu tháng tới và trong một năm tới là gì? Những năng lực chủ chốt nào mà ông/bà cho là tôi cần phát triển trong sáu tháng tới để có thể thành công?

13-28

Ông/bà thấy ở tôi điều gì? Những điểm mạnh nhất và điểm yếu có thể thấy ở tôi là gì? Ông/bà có bất cứ điều thắc mắc nào cần tôi giải đáp để tôi có thể trở thành ứng viên hàng đầu không? Có bao nhiêu phần trăm khả năng ông/bà sẽ nhận tôi vào làm việc?

13-29

Câu hỏi nào là hay nhất/khó nhất mà tôi có thể đặt ra cho ông/bà để tìm hiểu về những mặt không hay nhất của công việc này? Ông/bà sẽ trả lời câu hỏi đó ra sao?

Nếu ông/bà là bạn thân của tôi, ông/bà sẽ kể với tôi điều gì về công việc này mà chúng ta chưa hề nói tới?

NHỮNG CÂU HỎI HAY CẦN GHI NHỚ

1. Ngoài kinh nghiệm ra, đâu là tiêu chí để xây dựng một nhóm làm việc? Tôi sẽ đóng vai trò làm nhóm trưởng hay người khác sẽ đảm trách công việc này?

2. Công ty coi trọng điều giá trị gì nhất, và ông/bà nghĩ sự đóng góp của tôi sẽ củng cố những giá trị này như thế nào?

3. Những quy trình và quy tắc làm việc nào đã có sẵn để có thể giúp tôi cộng tác với đồng nghiệp có hiệu quả?

4. Điều gì thu hút ông/bà tới làm việc trong công ty này, và theo ông/bà điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì?

5. Chúng ta có thể sắp xếp một buổi tổng kết kết quả làm việc của tôi sau 3 tháng được không?

6. Những yếu tố quan trọng nhất để thành công trong mảng kinh doanh của ông là gì?

7. Tôi có thể sử dụng nguồn lực của công ty XYZ để đóng góp gì cho nhóm?

8. Nhóm của ông/bà có đôi chút tự hào về lĩnh vực gì?

9. Các thành viên trong nhóm có thường đi ăn trưa với nhau không, hay họ ăn riêng?

10. Điều quan trọng nhất tôi có thể làm để giúp công ty trong 90 ngày làm việc đầu tiên là gì?

11. Nghiên cứu của tôi cho thấy Công ty XYZ là đối thủ cạnh tranh mạnh nhất của công ty ông/bà. Ông/bà có đánh giá tương tự như vậy không, và ông/bà sẽ tiến hành những bước đi gì để tạo nên sự khác biệt cho công ty mình?

12. Ông/bà có bất kỳ câu hỏi hay lo lắng gì về năng lực đảm đương công việc này của tôi không?

13. Đã có những nhân viên giỏi nhất rời công ty, tại sao họ lại rời khỏi công ty và

họ thường đi đâu?

14. Gần đây ông/bà đã làm điều gì vui vẻ mà không liên quan tới công việc?

15. Ông/bà thấy được điều gì ở tôi? Điểm mạnh nhất và những điểm yếu tôi có thể có là gì? Ông/bà có bất kỳ điều gì còn thắc mắc cần tôi cần làm rõ để tôi có thể trở thành ứng cử viên hàng đầu không?

16. Ông/bà biết đấy, đây có lẽ là công việc mà tôi thực sự muốn làm. Ông/bà có thấy tôi hợp với vị trí đó không?

17. Tôi nghĩ tôi là người thích hợp với công việc này. Tôi thực sự muốn được làm công việc này. Chúng ta có thể thỏa thuận như thế nào?

18. Ai là người "lạnh lùng" nhất trong nhóm của tôi? Điều gì khiến họ "lạnh lùng" như vậy? Tôi có thể gặp họ được không?

NHỮNG CÂU HỎI SƠ SUẤT NÊN TRÁNH

1. Tôi có thể đổi công việc với người quản lý được không?

2. Công ty có chi trả các bữa ăn trưa không?

3. Họ có sa thải tôi nếu không mặc đồ lót không? Vị sếp trước của tôi rất khó chịu khi biết điều này, và tôi muốn lường trước việc này.

4. Tôi cần phải ra ngoài một chút. Ông có gì để châm lửa không?

5. Ông/bà sẽ làm gì nếu bình cà phê đã hết?

6. Nếu tôi không nghỉ trưa tôi có thể dồn thời gian đó vào kỳ nghỉ không?

7. Vậy chính xác thì công ty các ông đang làm công việc gì?

8. Gần đây có khu liên hợp nào có trung tâm thể dục thẩm mỹ cho phép uống rượu và ăn pho mát miễn phí không?

9. Tại sao tôi lại còn phải điền vào mẫu đơn xin việc này? Trong hồ sơ lý lịch của tôi đã có đầy đủ thông tin rồi mà.

10. Có chuyện gì với nhân viên lễ tân vậy?

11. Chính sách đối với việc nghỉ ốm dài hạn của công ty như thế nào?

12. Công ty xử trí ra sao nếu đồng nghiệp hẹn hò với nhau?

13. Ông vừa chơi bài phải không?

14. Tôi có thể làm việc vào lễ Giáng Sinh không?

15. Trước khi ông/bà nói với tôi về những lợi ích của công ty ông/bà, liệu tôi có thể đưa vợ tôi vào đây không? Cô ấy đang ngồi trong xe ô tô, và cô ấy là người muốn biết rõ về những lợi ích đó.

16. Tôi phải trông nom cháu gái của mình, nhưng có thể chỉ phải chăm sóc đứa trẻ 3 ngày/tuần thôi. Liệu tôi có thể đưa đứa trẻ đến công ty với tôi vào những ngày đó

không?

17. Tôi không có bất cứ kinh nghiệm quản lý nào, vậy liệu tôi có thể nhận được một công việc về quản lý không?

18. Ông/bà sẽ trả cho tôi bao nhiêu nếu cho tôi nghỉ việc?

19. Tôi chỉ muốn trở nên giàu có, sau đó nghỉ làm ở công ty. Như thế sẽ mất bao lâu?

20. Nếu tôi làm việc tại đây, tôi sẽ có cả một văn phòng hay chỉ có một phòng nhỏ thôi? Tôi thực sự muốn có thể đóng cửa ra vào lại.

21. Chính xác là sẽ mất bao lâu để tôi được nhận vào làm việc trong công ty của ông/bà?